

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада «Солнышко» с Филиалами: детский сад «Улыбка» и детский сад «Ромашка»**

*1. Общие положения*

**1.1.** Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений Никифоровского района (далее - Положение), разработано в соответствии с Законом области от 05.02.2016 № 629- З «Об оплате труда работников областных государственных, бюджетных, автономных и казенных учреждений», решением Никифоровского районного Совета народных депутатов от 25.03.2016 № 303 «О порядке оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казённых учреждений Никифоровского района», постановлением администрации района от 26.10.2016 № 572 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных, бюджетных и казённых учреждений Никифоровского района».

**1.2.** Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада «Солнышко» (далее – Учреждение).

**1.3.** Настоящее Положение включает в себя:

* рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням (далее - ПКГ);
* рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников основного персонала, условия их установления, начисления; выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты;
* выплаты стимулирующего характера, премирование работников учреждений, условия их установления и выплаты;
* выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления;
* условия оплаты труда руководителя учреждения, заведующих Филиалами;
* особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждений.   
  **1.4.** Система оплаты труда работников учреждений устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тамбовской области, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения представительного органа работников.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовой договор.

**1.5.** Заработная плата работника, состоящая из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего за установленный период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением в соответствии со статьей 1331 Трудового кодекса Российской Федерации.

**1.6.** Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не должна быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации,

Выплата заработной платы работникам учреждений производится за счет средств областного, местного бюджетов, от оказания платных услуг и иной, приносящей доход деятельности.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается и зависит от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

**1.7.** Установление, начисление и выплата заработной платы работникам должна осуществляться в пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда работников.

**1.8.** Сроки выплаты заработной платы в учреждении устанавливаются:

* 20 числа каждого месяца – выплата аванса за частично отработанное время в расчетном периоде (месяце) не более 40% от ежемесячного заработка, без учета премии;
* 5 числа – окончательный расчет за отработанный месяц.

*2.Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной*

*платы работников по профессиональным квалификационным группам*

*и квалификационным уровням*

**2.1.** Должности (профессии) работников учреждений по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29.05.20·08 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», постановлением администрации района от 26.10.2016 № 572 «Об основах формирования системы оплаты труда " работников муниципальных бюджетных и казённых учреждений Никифоровского района»

**2.2.** Установлены рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням:

*2.2.1*. по профессиональным квалификационным группам первого уровня - 3000 рублей.

*2.2.2*. по профессиональным квалификационным группам второго уровня- 3426 рублей.

*2.2.3* по профессиональным квалификационным группам третьего уровня- 4940 рублей, для профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников третьего уровня 5040 рублей (включая размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31.12.2012 г.).

*2.2.4* по профессиональным квалификационным группам четвертого уровня- 5710 рублей.

**2.3**. Для установления единых подходов в определении должностных обязанностей работников и предъявляемых к ним квалификационных требований в образовательных учреждениях применяются:

* по должностям работников образования квалификационные характеристики, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н;
* по должностям работников здравоохранения (врачи, средний и младший медицинский персонал и др.) квалификационные характеристики, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 23.07.2010 № 541н;
* по должностям работников культуры (библиотекари, аккомпаниаторы и др.) - приказом Минздравсоцразвития РФ от 30.03.2011 № 251н;
* по общеотраслевым должностям служащих (бухгалтеры, инженеры, коменданты, специалисты по кадрам, юрисконсульты, художники, электроники, техники, лаборанты и др.) - квалификационные требования, утвержденные постановлением Минтруда России от 21.08.1998 № 37 (с изменениями и дополнениями);
* по общеотраслевым профессиям рабочих ТКХ, утвержденные постановлением Минтруда РФ от 10.11.1992 № 31 (с изменениями и дополнениями).

Наименование профессии «рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий» применяется в случаях выполнения работником видов работ, свойственных нескольким профессиям (электромонтер, слесарь, столяр, слесарь- ремонтник и др.), но с незначительным удельным весом работ по каждой из профессий.

1. *Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников основного персонала, условия*

*их установления, начисления.*

* 1. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по занимаемой должности к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников основного персонала установлен в приложении к настоящему Положению.

Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала может применяться к профессиональной квалификационной группе второго, третьего и четвертого уровней. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение. Перечень должностей работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование» устанавливается локальным нормативным актом отдела образования   
администрации района.

Повышающий коэффициент по занимаемой должности в исключительных случаях могут применяться и к иным работникам учреждения, должности и рабочие профессии которых отнесены к профессиональной квалификационной группе второго, третьего и четвертого уровней.

Базовый минимальный оклад (минимальный должностной оклад) умноженный на повышенный коэффициент по занимаемой должности основного персонала, образует оклад (должностной оклад). Повышающие коэффициенты начисляются на оклад (должностной оклад).

**В базовый минимальный оклад (минимальный должностной оклад) педагогических работников включен размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями (100 рублей).**

Учреждения в пределах средства на оплату труда, могут самостоятельно определять размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников основного персонала, но не выше размеров повышающих коэффициентов, утвержденных приложением № 2 к постановлению   
администрации от 26.10.2016 № 572 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казённых учреждений Никифоровского района».

* 1. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала за квалификационную категорию устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с целью стимулирования работников к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетенции. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента:
* до 0,30 - при наличии высшей квалификационной категории;
* до 0,20 - при наличии первой квалификационной категории;
  1. Работникам учреждений, которым присвоена ученая степень или присвоено почетное звание по занимаемой должности либо по профилю образовательного учреждения, а также работникам, награжденным орденами и медалями за работу в образовательном учреждении - в соответствии с   
     положением об оплате труда работников учреждения, трудовым договором, по решению работодателя может быть установлен повышающий Коэффициент:

-за звание «заслуженный» до 0,20;

-за звание «отличник», «почетный работник» и другие до 12%.

* 1. Повышающий коэффициент по занимаемой должности «старший» устанавливается к окладу (должностному окладу) с целью повышения ответственности работника при исполнении трудовых (должностных) обязанностей, стимулирования работников к качественному результату труда.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента:

* до 0,09 - при отнесении должности, профессии к категории «старший».
  1. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по занимаемой должности:
* заведующий Филиалом - до 0,15.
  1. Для работников учреждений повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников устанавливаются исходя из типа (вида) учреждения (условия труда в которых отличаются от нормальных, расположенность учреждения в сельской местности и другие):

- за работу в сельской местности, рабочих поселках - повышающий коэффициент до 0,25.

* 1. Для работников, занятых на работах с разными условиями вредности или опасности, размер повышающего коэффициента не может превышать 0,8.
  2. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не должен превышать 3,0.
  3. Установление и выплата повышающих коэффициентов определяется от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, установленных в гр.6 приложения к настоящему Положению, и производится в пределах фонда оплаты труда.

**4. Выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты**

* 1. Для работников МБДОУ детского сада «Солнышко» устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.1.1. выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются со ст.147 ТК РФ ;

4.1.2. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания (выполнение работником объема учебно-воспитательной работы, превышающего определенную постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений». Исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работы, а так же при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

* 1. Размер доплат, определенных пунктом 4.1.2. настоящего раздела, устанавливается сторонами трудового договора в соответствии со статьями 147, 149, 150, 151,152,153 и 154 Трудового кодекса Российской Федерации в пределах фонда оплаты труда от оклада (должностного оклада), тарифной ставки:

4.2.1. работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, за время фактической занятости работника на таких рабочих местах в размере до 12%.

Работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится. Решение соответствующих норм принимается дошкольным учреждением с учетом итогов аттестации рабочих мест и обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Повышающие коэффициенты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются к минимальному размеру оклада, к минимальной ставке заработной платы по профессионально квалификационным группам.

4.2.2. за работу в ночное время в размере до 35% за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов);

4.2.3. за сверхурочную работу за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.2.4. за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере:

1) работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере двойной дневной или часовой ставки;

2) работникам доплата производится в размере одинарной дневной или часовой ставки, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере (доплата не производится), а день отдыха оплате не подлежит.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, дополнительная работа, связанная с образовательным процессом, и не входящая в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором доплаты устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

* 1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются приказом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
  2. Выплаты компенсационного характера (кроме выплат занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда) устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

1. *Выплаты стимулирующего характера, премирование работников учреждения,*

*условия их установления и выплаты*

* 1. Для работников учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;

- за стаж непрерывной работы;

- премии по итогам работы (за месяц).

Выплаты стимулирующего характера работникам муниципального дошкольного образовательного учреждения осуществляются руководителем образовательного учреждения (далее – ДОУ) в пределах фонда оплаты труда, утверждённого образовательному учреждению на соответствующий год, с учётом мнения профсоюзного комитета.

5.1.1. Основаниями для начисления выплат стимулирующего характера, являются: трудовой договор; приказ работодателя об основаниях, дате начала (прекращения, возобновления) выплаты, о размере и периодичности её выплаты; табель учета рабочего времени; тарификационный список; локальные акты работодателя по вопросу начисления и выплаты доплат и надбавок стимулирующего характера.

5.1.2.Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников в соответствии с настоящим Положением.

5.1.3.Начисление и выплаты стимулирующего характера не производится в период сохранения, в предусмотренных законодательством случаях, за работником среднего заработка.

5.1.4. Изменение размера выплат стимулирующего характера производится при следующих обстоятельствах: уменьшение трудовой нагрузки, частичного прекращения исполнения трудовой функции, улучшение условий труда.

Дата изменения размера выплаты стимулирующего характера указывается в приказе работодателя, трудовом договоре работника.

5.1.5. Датой прекращения начисления и выплат стимулирующего характера является одна из следующих ситуаций:

- дата окончания трудовых отношений;

- дата, указанная в приказе работодателя о прекращении выплаты, стимулирующего характера.

5.1.6. На работников, работающих на условиях внутреннего или внешнего совместительства, в полном объеме распространяются действующая в учреждении система оплаты труда, порядок и условия начисления и выплаты стимулирующего характера.

**5.2.** Для работников учреждения могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

5.2.1. За интенсивность и высокие результаты работы до 100%

*Показатели эффективности деятельности работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Солнышко» (приложение № 1)*

**5.3.** При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются следующие показатели, позволяющие оценить результат труда:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

- участие в инновационной деятельности.

**5.4.** Надбавка за стаж непрерывной работы может осуществляться работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы.

В стаж непрерывной работы включается:

* время работы в данном учреждении;
* время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением.

**5.5**.Конкретный размер надбавки за стаж непрерывной работы определяется учреждением самостоятельно и закрепляется локальным актом работодателя с учетом мнения профсоюзного органа работников.

Надбавка за стаж непрерывный работы работникам производится в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности работника), в пределах фонда оплаты труда.

**5.6.** Конкретные виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в трудовом договоре в соответствии с выплатами, определенными положением об оплате труда учреждения.

*6. Выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления*

**6.1.** Для работников учреждений устанавливаются следующие обязательные выплаты социального характера:

*6.1.1*.Выходное пособие при расторжении трудового договора в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, в том числе выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника;

*6.1.2*.Суммы, начисленные при увольнении работникам на период трудоустройства в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения;

*6.1.3*.Дополнительная компенсация работникам при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в случаях, предусмотренных законодательством, до истечения срока предупреждения согласно статье 180 Трудового Кодекса Российской Федерации;

*6.1.4*.Компенсация при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника учреждения;

*6.1.5*.Денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику от работодателя.

**6.2.**Для работников учреждения в дополнение к социальным выплатам, указанным в пункте 6.1. настоящего Примерного положения, может выплачиваться материальная помощь, представленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам, на лечение и медикаменты, в связи с юбилейными датами (50,55, 60 лет), на погребение и прочее нужды;

**6.3.**Выплаты социального характера не являются вознаграждением за труд, направлены на: соблюдение прав работников, установленных трудовым законодательством при расторжении трудовых отношений по инициативе работодателя и при других условиях, предоставление компенсации затрат работников, связанных с обучением, оздоровлением, повышением их уровня жизни и другое.

Выплаты социального характера осуществляются в пределах выделенного фонда оплаты труда и внебюджетных источников.

**6.4**. Порядок расчета и определение размеров выплат социального характера, указанных в пункте 6.1.настоящего Примерного положения, осуществляются работодателем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

*7.Условия оплаты труда руководителя учреждения, заведующих филиалами*

**7.1.**Оплата труда руководителя учреждения, заведующих филиалами устанавливается на учебный год и включает в себя должностной оклад, персональные повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (в том числе премии), обязательные выплаты социального характера в соответствии с перечнем, установленным постановлением главы района от 24.06.2009 №392.

**7.2.** Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый работодателем в трудовом договоре, устанавливается в фиксированном размере на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности руководителя учреждения.

Должностной оклад руководителя устанавливается в размере 7787 рублей.

*7.2.1.* Руководителям учреждений устанавливаются персональные повышающие коэффициенты за наличие почетного звания:

* «заслуженный» - до 0,20;
* «отличник», «почетный работник» по профилю образовательного учреждения, награжденным государственными орденами и медалями - до 0,15.

В случае если у руководителя присутствует несколько оснований для установления персонального коэффициента за наличие почетного звания (государственные награды), размеры не суммируются, а учитывается основание, имеющее максимальный числовой показатель.

* тип учреждения (условия труда в которых отличаются от нормальных, расположенность учреждения в сельской местности) в соответствии с п. 3.6. настоящего Положения;
* масштабность управления:
* за каждого обучающегося (воспитанника) 0,0007;
* за каждого работника списочного состава 0,0005;
* за разнотипность учреждения и вариативность образовательных программ до 1,5.
* владение навыками комплексного использования информационно- коммуникационных технологий, современных методик управления, воспитания и формирования ключевых компетенций у обучающихся:
* руководителю, имеющему первую квалификационную категорию - до 0,10;
* руководителю, имеющему высшую квалификационную категорию - до 0,15.

Размер персонального повышающего коэффициента не должен превышать 3,0.

*7.2.2.* Руководителям устанавливаются выплаты компенсационного характера:

* за совмещение профессий (должностей).

Размер выплат компенсационного характера за совмещение профессий (должностей) устанавливаются по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, рассчитываются к должностным окладам, сформированным с учетом квалификационной категории.

*7.2.3*.Руководителям устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

* за интенсивность и высокие результаты работы;
* за стаж непрерывной работы;
* премии по итогам работы.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителям устанавливается работодателем с учетом показателей эффективности деятельности руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений, утвержденных постановлением администрации Никифоровского района, за прошедший учебный год, по балльной системе.

*Показатели эффективности деятельности руководителей*

*муниципальных бюджетных дошкольных образовательных учреждений*

| № | Показатели | Баллы |
| --- | --- | --- |
| Критерии оценки I: Эффективность реализации образовательной программы развития | | |
| 1 | Доля дошкольников, охваченных услугами дошкольного образования в соответствии с лицензионными условиями. | выше районного показателя – 2 балла;  в соответствии с районным показателем - 1 балл;  ниже районного показателя – 0 баллов |
| 2 | Освоение воспитанниками образовательных стандартов, сохранение контингента воспитанников на протяжении всего периода реализации программы | выше районного показателя – 2 балла;  в соответствии с районным показателем - 1 балл;  ниже районного показателя – 0 баллов |
| 3 | Результаты участия в районных мероприятиях, выступления воспитанников на конкурсах, в соревнованиях различного уровня. | выше районного показателя – 2 балла;  в соответствии с районным показателем - 1 балл;  ниже районного показателя – 0 баллов |
| 4 | Благоприятный психологический климат в коллективе (стабильный коллектив, отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогов, родителей, детей) | выше районного показателя – 2 балла;  в соответствии с районным показателем - 1 балл;  ниже районного показателя – 0 баллов |
| 5 | Развитие дополнительного образования в учреждении | оцениваемый показатель присутствует – 1 балл;  оцениваемый показатель отсутствует - 0 баллов |
| 6 | Доля детей с ограниченными возможностями здоровья и дети – инвалиды, которым созданы условия для получения качественного дошкольного образования | выше районного показателя – - 1 балл;  в соответствии с районным показателем - 0 баллов |
| **7** | Работа по сохранению здоровья детей | выше районного показателя – 2 балла;  в соответствии с районным показателем - 1 балл;  ниже районного показателя – 0 баллов |
| 8 | Результаты действия системы профилактики безнадзорности и правонарушений | выше районного показателя – 1 балл;  в соответствии с районным показателем - 0 |
| Максимальное количество баллов по критерию -12 | | |
| Критерий II: Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения | | |
|  | Наличие всех видов благоустройства на начало текущего учебного года | оцениваемый показатель присутствует – 1 балл;  оцениваемый показатель отсутствует - 0 |
|  | Наличие в образовательном учреждении медиатеки | оцениваемый показатель присутствует – 1 балл;  оцениваемый показатель отсутствует - 0 |
|  | Улучшение материально-технической базы (приобретение современного оборудования, электронной техники т.д.) за предыдущий год | выше районного показателя – 1 балл;  в соответствии с районным показателем - 0 |
|  | Наличие у образовательного учреждения своего сайта, обновляемого не реже 2 раз в месяц | ниже районного показателя – 1 балл;  в соответствии с районным показателем - 0 |
|  | Доля сельских воспитанников, которым обеспечен ежедневный подвоз в ДОУ | оцениваемый показатель присутствует – 1 балл;  оцениваемый показатель отсутствует - 0 баллов |
|  | Доля педагогических работников с высшим профессиональным образованием в общей численности педагогических работников (по районному показателю) | выше районного показателя – 2 балла;  в соответствии с районным показателем - 1 балл  ниже районного показателя – (-1) балл |
| 7 | Доля педагогических работников – молодых специалистов в общем числе педагогических работников (по районному показателю) | выше районного показателя – 2 балла;  в соответствии с районным показателем - 1 балл |
| 8 | Наличие педагогических работников старше трудоспособного (пенсионного) (исключая руководителей) в общей численности преподавателей образовательного учреждения | оцениваемый показатель присутствует – (-1 балл);  оцениваемый показатель отсутствует - 0 баллов |
| 9 | Доля педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию в общем числе педагогических работников (по районному показателю) | выше районного показателя – 2 балла;  в соответствии с районным показателем - 1 балл |
| 10 | Доля педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию в общем числе педагогических работников (по районному показателю) | выше районного показателя – 2 балла;  в соответствии с районным показателем - 1 балл  ниже районного показателя (-1) балл |
| 11 | Наличие педагогических работников, не прошедших аттестацию в общем числе педагогических работников | оцениваемый показатель присутствует – (-1 балл);  оцениваемый показатель отсутствует - 0 баллов |
| 12 | Удельный вес педагогических работников имеющих отраслевые и государственные награды в общей численности педагогических работников на начало текущего учебного года | выше районного показателя – 2 балла;  в соответствии с районным показателем - 1 балл;  ниже районного показателя – 0 баллов |
| 13 | Доля педагогических работников, участвующих в конкурсах профессионального мастерства | на российском или международном уровнях: - 3;  на областном уровне -2;  на муниципальном уровне -1. |
| 14 | Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в соответствии с нормативными требованиями | выше нормативных требований – 2 балла;  в соот. с нормативными требованиями - 1 балл;  ниже нормативных требований – 0 баллов |
| 15 | Доля педагогов, участвующих в деятельности профессиональных сетевых сообществ, регулярно получающих в них профессиональную помощь и поддержку, в общей численности учителей (по областному показателю) | выше районного показателя – 1 балла;  в соответствии с районным показателем - 0 |
| Максимальное количество баллов по критерию - 20 | | |
| Критерии оценки III: Инновационная деятельность | | |
| 1. 1 | Участие образовательного учреждения в экспериментальной работе по модернизации общего образования федерального, регионального, муниципального, закрепленного соответствующим приказом | опытно экспериментальная площадка:  федеральном уровне – 3 балла;  на региональном уровне – 2 балла;  на муниципальном уровне – 1 балл |
| 1. 2 | Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением | на российском уровне – 3 балла;  на областном уровне – 2 балла;  на муниципальном уровне – 1 балл |
| 1. 3 | Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий | оцениваемый показатель присутствует – 1 балл;  оцениваемый показатель отсутствует - 0 баллов |
| 1. 4 | Доля педагогов, эффективно использующих современные образовательные технологии (в том числе информационные коммуникационные технологии) в профессиональной деятельности, в общей численности педагогов (по районному показателю) | выше районного показателя–1 балл;  в соответствии с районным показателем - 0 баллов. |
| 1. 5 | Научный потенциал руководителя (наличие личных публикаций) | оцениваемый показатель присутствует – 1 балл;  оцениваемый показатель отсутствует - 0 |
| 1. 6 | Организация на базе ДОУ новых моделей предоставления услуг дошкольного образования | оцениваемый показатель присутствует – 1 балл;  оцениваемый показатель отсутствует - 0 |
| Максимальное количество баллов по критерию - 10 | | |
| Критерии оценки IV: Создание условий для сохранения здоровья обучающихся | | |
|  | Наличие программы здоровьесбережения по формированию здорового образа жизни и безопасности жизни | оцениваемый показатель присутствует – 1 балл;  оцениваемый показатель отсутствует - 0 |
|  | Удельный вес детского травматизма в образовательном учреждении (прошедший учебный год) | выше районного показателя – 1 балл;  в соответствии с районным показателем - 0 |
|  | Социально-психологический климат в трудовом коллективе (отсутствие случаев травматизма, нарушений трудового законодательства, подтвердившихся фактов, изложенных в обращении граждан) | оцениваемый показатель присутствует – 1 балл;  оцениваемый показатель отсутствует - 0 |
|  | Доля воспитанников (от общей численности воспитанников в общеобразовательном учреждении), которым созданы современные условия для занятий физической культурой, в том числе обеспечена возможность пользоваться современно оборудованным спортзалом | выше районного показателя – 1 балл;  в соответствии с районным показателем - 0 баллов |
|  | Наличие лицензированного медицинского кабинета | оцениваемый показатель присутствует – 1 балл;  оцениваемый показатель отсутствует - 0 |
| Максимальное количество баллов по критерию - 5 | | |
| Критерии оценки V: Эффективность финансово-хозяйственной деятельности | | |
| 1 | Привлечение внебюджетных средств на развитие образовательного учреждения | оцениваемый показатель присутствует – 1 балл;  оцениваемый показатель отсутствует - 0 |
| 2 | Отсутствие замечаний по нецелевому использованию бюджетных и внебюджетных средств (итоги проверок, ревизий хозяйственной деятельности) | оцениваемый показатель присутствует – 1 балл;  оцениваемый показатель отсутствует - 0 |
| 3 | Отсутствие просроченной задолженности по расчетам с поставщиками товаров, работ и услуг, а также по платежам в бюджеты и внебюджетные фонды | оцениваемый показатель присутствует – 1 балл;  оцениваемый показатель отсутствует - 0 |
| 4 | Наличие бизнес-плана по предоставлению платных образовательных услуг | оцениваемый показатель присутствует – 1 балл;  оцениваемый показатель отсутствует - 0 |
| 5 | Наличие бизнес-плана по развитию образовательного учреждения | оцениваемый показатель присутствует – 1 балл;  оцениваемый показатель отсутствует-0 баллов |
| Максимальное количество баллов по критерию - 5 | | |
| Критерии оценки VI: Эффективность реализации государственно-общественного характера управления образовательным учреждением | | |
| 1 | Наличие в учреждении согласно зарегистрированному уставу органа государственно-общественного управления, обладающего комплексом управленческих полномочий | оцениваемый показатель присутствует – 1 балл;  оцениваемый показатель отсутствует - 0 баллов |
| 2 | Наличие опубликованного публичного отчёта о деятельности общеобразовательного учреждения | оцениваемый показатель присутствует – 1 балл;  оцениваемый показатель отсутствует - 0 |
| 3 | Наличие родительского комитета | оцениваемый показатель присутствует – 1 балл;  оцениваемый показатель отсутствует - 0 |
| Максимальное количество баллов по критерию - 3 | | |
| Критерии оценки VII: Эффективность управленческой деятельности | | |
| 1 | Наличие нормативно-правовой базы, со­от­ветствующей современным право­вым актам, регламентирующей деятель­ность общеобразовательного учрежде­ния | оцениваемый показатель присутствует – 1 балл;  оцениваемый показатель отсутствует - 0 баллов |
| 2 | Соблюдение наполняемости групп в соответствии с нормативными требо­ва­ни­ями | оцениваемый показатель присутствует – 1 балл;  оцениваемый показатель отсутствует - 0 баллов |
| 3 | Наличие действующей программы раз­ви­тия (срок действия – не менее 3-х лет), утверждённой органом государ­ственно- общественного управления | оцениваемый показатель присутствует – 1 балл;  оцениваемый показатель отсутствует - 0 баллов |
| 4 | Укомплектованность учреждения педагогами, их соответствие квалификационным требованиям | оцениваемый показатель присутствует – 1 балл;  оцениваемый показатель отсутствует - 0 баллов |
| 5 | Создание условий для экономической самостоятельности дошкольного образовательного учреждения | оцениваемый показатель присутствует – 1 балл;  оцениваемый показатель отсутствует - 0 баллов |
| 6 | Участие руководителя образовательного учреждения в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп. | оцениваемый показатель присутствует – 1 балл;  оцениваемый показатель отсутствует - 0 баллов |
| 7 | Отсутствие жалоб, обращений в вышестоящие органы управления образованием (органы власти) по конфликтным ситуациям | оцениваемый показатель присутствует – 1 балл;  оцениваемый показатель отсутствует - 0 баллов |
| 8 | Наличие планов (договоров) сотрудничества (совместной работы) с различными учреждениями, организациями | оцениваемый показатель присутствует – 1 балл;  оцениваемый показатель отсутствует - 0 баллов |
| 9 | Отсутствие текучести кадров | оцениваемый показатель присутствует – 1 балл;  оцениваемый показатель отсутствует - 0 баллов |
| Максимальное количество баллов по критерию - 9 | | |
| Максимальное количество баллов по всем критериям -64 | | |

Руководителям работодателем устанавливаются следующие виды премий:

* по итогам работы за год - до 150%;
* выполнение срочных, особо важных работ - до 200 %.

Выплаты стимулирующего характера руководителям устанавливаются к должностным окладам.

**7.3.** Должностные оклады заведующих филиалами устанавливаются работодателем на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя.

Персональные повышающие коэффициенты, предусмотренные п.7.2.1. для руководителей учреждений, распространяются на заведующих филиалами.

Общий размер персональных повышающих коэффициентов не должен превышать 3,0.

*7.3.1.* Размер выплат компенсационного характера за совмещение профессий (должностей) устанавливаются по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

*7.3.2*.Выплаты стимулирующего характера:

* за высокие результаты работы;
* за стаж непрерывной работы.
* премии по и:тогам работы (за месяц, квартал, год);
* премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Конкретные виды стимулирующих выплат, порядок, условия, размер и период выплат определяется локальным нормативным актом работодателя.

*7.3.3*. При установлении выплаты стимулирующего характера за высокие результаты работы учитывается в части касающейся следующее:

* положительная динамика качества знаний обучающихся;
* динамика развития материального обеспечения учреждения;
* участие учреждения в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
* создание и развитие связей образовательного учреждения с другими образовательными системами;
* социально-психологический климат в учреждении.

*7.3.4*.Выплата стимулирующего характера заведующим филиалами надбавка за стаж непрерывной работы осуществляется в соответствии с пунктом 5.5. настоящего Положения.  
**7.4.** Обязательные выплаты социального характера:

* выходное пособие при расторжении трудового договора, выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника (руководителя учреждения);
* суммы, начисленные при увольнении работникам (руководителю учреждения) на период трудоустройства в связи с ликвидацией учреждения;
* сокращением численности или штата работников учреждения;
* дополнительная компенсация работникам (руководителю учреждения) при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в случаях, предусмотренных законодательством, до истечения срока предупреждения согласно статье 180 Трудового Кодекса Российской Федерации;
* компенсация работникам (руководителю учреждения) морального вреда, определяемая соглашением сторон трудового договора или судом за счет средств учреждения;
* денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику (руководителю учреждения) от работодателя.

**7.5.** Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовой договор работников.

**7.6.** Руководителю учреждения, заведующему филиалом учреждения в дополнение к социальным выплатам может выплачиваться материальная помощь по семейным обстоятельствам, на лечение и медикаменты, в связи юбилейными датами (50,55,60 лет), на погребение и прочие нужды.

Выплаты социального характера осуществляются в пределах выделенного фонда оплаты труда и внебюджетных источников.

**7.7.** Кратность предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителей, заведующих филиалами, работников муниципальных учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемого за календарный год, должна составлять от 1 до 5.

*8. Особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждений*

* 1. В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации педагогическим работникам образовательных учреждений установлена сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.
  2. Особенности оплаты труда педагогических работников образовательных учреждений (структурных подразделений) обусловлены особенностями нормирования их труда, установленными Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме педагогической работы за ставку заработной платы)   
     педагогических работников». Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы установлены:

* **20 часов в неделю:** учителям—логопедам;
* **24 часа в неделю:** музыкальным руководителям;
* **25 часов в неделю:** воспитателям, работающим непосредственно в группах с воспитанниками, имеющими отклонения в развитии;
* **36 часов в неделю:** воспитателям дошкольных групп;
* **36 часов в неделю:** педагогу—психологу;
* **39 часов в неделю** в соответствии со статьей 350 Трудового кодекса РФ: медицинским работникам
  1. Право распределять преподавательскую (учебную) работу предоставлено руководителю образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, иного представительного органа работников, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.
  2. Предельный объем педагогической деятельности (педагогической работы), который может выполняться в том же ДОУ, определяется руководителем дошкольным образовательным учреждением.
  3. Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов между ними предусматривается Уставом МБДОУ либо локальным актом дошкольного образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно- эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение обучающей работы регулируется расписанием занятий.
  4. В случаях если педагогическим работникам, с их согласия, установлены часы преподавательской (учебной) работы более нормы, определенной Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», им устанавливается доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема работы. Размер доплаты определяется в соответствии с пунктом 4.1.2. раздела 4 настоящего Положения в пределах фонда оплаты труда.
  5. Фонд оплаты труда работников МБДОУ детский сад «Солнышко» с Филиалами: детский сад «Ромашка» и детский сад «Улыбка» формируется на календарный год, исходя из объема лимитов местного бюджета.

1. *Порядок расчета количества рабочих часов и исчисления размера*

*оплаты за один час*

**9.1**. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательного учреждения применяется:

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательном учреждении;

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшиеся не более двух месяцев.

**9.2.** Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов.

**9.3.** 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), а затем на 12 (количество месяцев в году).

**9.4.** Оплата труда за замещение отсутствующего педагога, если оно осуществлялась свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) педагогической нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

*10. Методика расчета заработной платы*

**10.1.** Расшифровка условных обозначений, используемых при расчете заработной платы:

ЗП – заработная плата работника;

ДО- фиксированный должностной оклад;

КД- коэффициент по должности;

БО- базовый оклад(ДО х КД);

КК- коэффициент за наличие квалификационной категории;

КИ- коэффициент за ИКТ;

КУ- коэффициент за наличие ученой степени;

КЗ- коэффициент за наличие почетного звания;

ППК- персональный повышающий коэффициент;

КВ- компенсационные выплаты;

ОУ- особые условия труда.

**СВ- стимулирующие выплаты** (ДМ+ВРТ+КР+ЕП+ИП+НКВ+ВЛ):

ДМ- доплата молодому специалисту;

ВРТ- высокие результаты труда;

КР- качество работы;

ЕП- единовременная премия;

ИП- премия по итогам работы;

ВЛ-за выслугу лет;

НКВ- надбавка за категорийность водителю;

**10.2.** Заработная плата педагогических работников рассчитывается по следующей формуле:

ЗП= ДО+(ДО х КД) +(БО х КК)+(БО х КИ)+(БО х КЗ) +(БО х КУ)+(БО х ППК) +(БО х ОУ) +(БО х СВ).

**10.3.** Заработная плата младших воспитателей рассчитывается по следующей формуле:

ЗП= ДО+(ДО х ППК)+(ДО х КВ)+(ДО х СВ).

**10.4.** Заработная плата обслуживающего персонала рассчитывается по следующей формуле:

ЗП= ДО+(ДО х ППК)+(ДО х КВ)+(ДО х СВ).

**10.5.** Заработная плата медицинских работников рассчитывается по следующей формуле:

ЗП=ДО+(ДО х КД)+(БО х КК)+(БО х ППК)+(БО х КВ) +(БО х СВ).

**10.6.** Заработная плата повара рассчитывается по следующей формуле:

ЗП=ДО+(ДО х КД)+(БО х ППК)+(БО х КВ)+(БО х СВ).

*11. Определение фонда оплаты труда учреждения*

**11.1.** Фонд оплаты труда учреждений формируется на текущий финансовый год в пределах объёма средств учреждения в соответствии со следующими источниками финансирования:

- за счёт средств местного бюджета;

- за счёт средств поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

**11.2.** Фонд оплаты труда учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работникам учреждения, выплаты стимулирующего характера определяют установление доплат и надбавок, премий, иных поощрительных выплат за особенности работы труда на каждом рабочем месте, отношение работника к труду.