1. Согласовано: Утверждаю:
2. Начальник Осинского МУО Заведующий
3. МБДОУ «Майский детский сад»
4. \_\_\_\_\_\_\_\_\_ Аржитова И.Г. Савельева Н.П.

« » мая 2017 год « » мая 2017 год

1. Согласовано:
2. И.о.Председателя профкома
3. \_\_\_\_\_\_\_\_\_ Манькова Е.А.

« » мая 2017 год

1. **ПОЛОЖЕНИЕ**

**Об оплате труда работников и руководителя**

**муниципального бюджетного дошкольного**

**образовательного учреждения**

**«Майский детский сад»**

С.Майск

1. 2017 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ И РУКОВОДИТЕЛЯ**

**МБДОУ «Майский детский сад»**

**ОСИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ**

# Раздел I. Общие положения

# 1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников и руководителя МБДОУ «Майский детский сад» Осинского муниципального района (далее – Положение) разработано в соответствии с Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2017 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений от 23 декабря 2016 г., протокол № 11, со статьями 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.2. Положение является основанием для установления системы оплаты труда работников и руководителя МБДОУ «Майский детский сад» Осинского муниципального района, реализующих программы дошкольного образования (далее – Учреждения), и включает в себя:

- минимальные оклады (ставки) заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) работников;

- должностные оклады руководителей;

- размеры повышающих коэффициентов к окладам (ставкам) работников;

- условия осуществления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера;

- условия осуществления выплат стимулирующего характера;

1.3. Минимальные оклады (ставки) по профессиональным квалификационным группам работников устанавливаются в размере не ниже соответствующих рекомендованных размеров минимальных окладов (ставок), утвержденных настоящим Положением.

Минимальные оклады (ставки) работников устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

1.4. Система оплаты труда работников и руководителя МБДОУ «Майский детский сад» устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации, Иркутской области, нормативными правовыми актами Осинского муниципального района, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения представителей районной организации профсоюза работников образования.

1.5. Учреждение в соответствии с настоящим Положением разрабатывает положение об оплате труда работников и утверждает после согласования с профсоюзным комитетом учреждения, предварительно направив его в Осинское муниципальное управление образования (далее Осинское МУО) для экспертизы, осуществляемой с участием представителей районной организации профсоюза работников образования. Экспертиза проводится Осинским МУО в течение трех рабочих дней после дня получения проекта положения.

1.6. Заработная плата работника рассчитывается по формуле:

ЗП = ДО + Кв + Св, где

ЗП - заработная плата

ДО - должностной оклад

Кв - компенсационные выплаты

Св - стимулирующие выплаты

1. 7. Должностной оклад рассчитывается по следующей формуле:

ДО = О + О \* ПК + О \* ППК + ДПК, где

О **-** минимальный оклад (ставка)

ПК - повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставки) по занимаемой должности

ППК - персональный повышающий коэффициент

ДПК - дополнительный повышающий коэффициент за ученую степень и звание. При наличии у работника нескольких оснований для установления дополнительного повышающего коэффициента данная выплата определяется по наивысшей степени или наивысшему званию. Все повышающие коэффициенты начисляемые на размер минимального оклада (ставки) будут образовывать должностной оклад. Компенсационные выплаты начисляются к должностному окладу.

1.8. Работникам МБДОУ «Майский детский сад», занимающим штатные должности, устанавливаются дополнительный повышающий коэффициент:

за ученую степень кандидата наук – 3000 рублей;

за ученую степень доктора наук – 7000 рублей;

за ученое звание доцента – 40 процентов от минимального оклада (ставки);

за ученое звание профессора – 60 процентов от минимального оклада (ставка).

Дополнительный повышающий коэффициент устанавливается:

работникам Учреждений, имеющим почетное звание «Народный учитель Российской Федерации» - 20 % минимального оклада (ставки);

работникам Учреждений, имеющим почетные звания «Заслуженный учитель школы РСФСР», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», «Заслуженный врач Российской Федерации», «Заслуженный юрист Российской Федерации», при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин – 15 % минимального оклада (ставки);

**работникам** Учреждений, имеющим награды министерства просвещения СССР, РСФСР, министерства образования и науки Российской Федерации: знак (нагрудный знак) «Отличник просвещения СССР», «Отличник образования СССР», «Отличник образования РСФСР», «Отличник народного просвещения», «Отличник народного образования», «Почетный работник общего образования Российской Федерации» - 10% минимального оклада (ставки);

работникам Учреждений дополнительного образования детей спортивной направленности, имеющим звания «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам), «Отличник физической культуры и спорта», - 10% минимального оклада (ставки), «Мастер спорта», «Мастер спорта бывшего СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, Российской Федерации» - 8% от минимального оклада (ставки).

1.9. Повышающий коэффициент к минимальному окладу по занимаем ой должности устанавливается за наличие квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации педагогических работников в соответствии с приложением 6 к настоящему положению.

Повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) по занимаемой должности устанавливается в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ.

Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки и мастерства, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных целей и задач, стажа работы, личных деловых качеств работника, его индивидуальных качеств, отношения к работе и других факторов, утвержденных локальным актом Учреждения, согласованным с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размеров принимается руководителем учреждения в отношении каждого работника персонально.

Размер выплат с учетом персонального повышающего коэффициента к минимальному окладу (ставке), установленного с учетом занимаемой должности и квалификационной категории, определяется путем умножения минимального оклада (ставки) на повышающий коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) устанавливается на определенный период времени (месяц, квартал, год).

1.10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностному окладу (ставке) по соответствующим ПКГ в процентах к должностным окладам (ставкам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации или за­конами и нормативными правовыми актами Иркутской области.

1.11. Установление, начисление и выплата заработной платы работникам должна осуществляться в пределах средств, выделенных Учреждению на оплату труда работников. Система оплаты труда работников устанавливается коллективными договорами, локальными нормативными актами Учреждений по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствии с настоящим положением.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

1.12. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.13. Работодатель заключает с работником трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, в которых конкретизированы обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых муниципальных услуг.

1.14. Фонд оплаты труда работников Учреждений формируется на календарный год, исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств областного бюджета, местного бюджета, а также средств поступающих от иной приносящей доход деятельности.

Размеры и сроки индексации заработной платы работников учреждений определяются в установленном законодательством порядке в пределах средств, предусмотренных бюджетом на очередной финансовый год.

1.16. Штатное расписание Учреждения включает в себя все должности Учреждения на начало финансового года утверждается приказом руководителя Учреждения и согласуется с начальником Осинского МУО.

Ответственным за перерасход фонда заработной платы является руководитель Учреждения.

1.17. Размеры выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районных коэффициен­тов и процентных надбавок к заработной плате за непрерывный стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Иркутской области), а также условия их применения устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.

1.18. Настоящее положение регулирует порядок оплаты работников образовательных учреждений за счет всех источников финансирования.

**Раздел II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА**

**ПО КАТЕГОРИЯМ ПЕРСОНАЛА**

# Глава 1. Работники образования

1.1. Минимальные оклады (ставки) работников образования, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ в соответствии с приложением 1 к настоящему положению.

1.2. Повышающий коэффициент к минимальному окладу по занимаемой должности за наличие квалификационной категории устанавливается работникам, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей педагогических работников, руководителей структурных подразделений, в размерах согласно приложению 6 к настоящему положению.

1.3. Работникам, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня, устанавливается повышающий коэффициент в размерах согласно Приложению 1 к настоящему положению.

1.4. Персональный повышающий коэффициент, максимальный размер которого до 3 – устанавливается к минимальному окладу работника с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в образовательном учреждении и других факторов.

# Глава 2. Общеотраслевые должности служащих

2.1. Минимальные оклады (ставки) работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ (Приложения 2,4).

2.2. Работникам, занимающим должности служащих предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента к минимальному окладу.

2.3.Персональный повышающий коэффициент, максимальный размер которого до 3 - устанавливается к минимальному окладу работника с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы в образовательных учреждениях и других факторов, утвержденных локальным актом Учреждения.

# Глава 3. Общеотраслевые профессии рабочих

3.1. Минимальные оклады (ставки) рабочих Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых должностей к ПКГ (приведены в Приложении 3).

3.2. Рабочим предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента к минимальному окладу.

3.3. Персональный повышающий коэффициент, максимальный размер которого до 3 - устанавливается к минимальному окладу рабочего с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы по профессии и других факторов, утвержденных локальным актом Учреждения.

# Глава 4. Порядок и условия оплаты труда

# руководителя образовательного учреждения,

# его заместителей и главного бухгалтера

4.1. Заработная плата руководителя образовательного учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из минимального оклада, должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Заработная плата руководителя рассчитывается по формуле:

ЗП = ДО + Кв + Св, где

ЗП - заработная плата,

ДО - должностной оклад,

Кв - компенсационные выплаты,

Св - стимулирующие выплаты,

Должностной оклад рассчитывается по следующей формуле:

ДО = О + О \* ПК + ДПК, где

О **-** минимальный оклад (ставка)

ПК - повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставки) по занимаемой должности

ДПК - дополнительный повышающий коэффициент за ученую степень и звание. При наличии у работника нескольких оснований для установления дополнительного повышающего коэффициента данная выплата определяется по наивысшей степени или наивысшему званию. Компенсационные выплаты начисляются к должностному окладу.

4.2. Минимальный оклад руководителя Учреждения определяется трудовым договором, в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости Учреждения. При расчете учитывается средняя заработная плата основных работников Учреждения, кроме заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей.

Приказом Учредителя к средней заработной плате определяющей оклад руководителя может быть применен понижающий коэффициент с учетом достаточности финансовых средств.

4.3. Должностной оклад руководителя Учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им Учреждения (далее работники основного персонала учреждения), и составляет до 1,5 размеров указанной средней заработной платы.

К основному персоналу образовательного учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано Учреждение.

Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу для расчета средней заработной платы и определения размера должностного оклада руководителя Учреждения, определен приложением 9 к настоящему Положению.

Порядок определения размера должностного оклада руководителя Учреждения определен в приложении 10 к настоящему Положению.

Должностной оклад, выплаты компенсационного, стимулирующего характера и премий руководителю Учреждения устанавливаются и изменяются Учредителем по представлению начальника Осинского МУО.

При наличии у работника нескольких оснований для установления дополнительного повышающего коэффициента данная выплата определяется по наивысшей степени или наивысшему званию:

за ученую степень кандидата наук – 3000 рублей;

за ученую степень доктора наук – 7000 рублей;

за почетное звание «Народный учитель Российской Федерации» - 20 % должностного оклада;

имеющим почетные звания «Заслуженный учитель школы РСФСР», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», «Заслуженный врач Российской Федерации», «Заслуженный юрист Российской Федерации», – 15% от должностного оклада;

имеющим награды министерства просвещения СССР, РСФСР, министерства образования и науки Российской Федерации: знак (нагрудный знак) «Отличник просвещения СССР», «Отличник образования СССР», «Отличник образования РСФСР», «Отличник народного просвещения», «Отличник народного образования», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», - 10% минимального оклада (ставки);

имеющим звания «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам), «Отличник физической культуры и спорта», - 10% должностного оклада, «Мастер спорта», «Мастер спорта бывшего СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, Российской Федерации» - 8% от должностного оклада.

4.4. Размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера государственного учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы иных работников государственного учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера), определяемого органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя образовательного учреждения, устанавливается в размере, не превышающего трехкратного соотношения.

4.5. При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников основного персонала Учреждения независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала Учреждения независимо осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя Учреждения.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала.

При расчете средней заработной платы не учитываются суммы отпускных выплат.

4.6. Средняя заработная плата основного персонала Учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников Учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников Учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

4.7. При определении среднемесячной численности всех работников Учреждения учитывается:

1) среднемесячная численность работников Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени;

2) среднемесячная численность работников Учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени;

3) среднемесячная численность работников Учреждения, являющихся внешними совместителями.

4.8. Среднемесячная численность работников Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники Учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени.

Работник, работающий в Учреждении более чем на одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников Учреждения как один человек (целая единица).

4.9. Работники основного персонала учреждения, работающие на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала Учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет среднемесячной численности работников Учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, производится в следующем порядке:

1) исчисляется общее количество человекодней, отработанных работниками, путем деления общего числа отработанных человекочасов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

2) определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человекодней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

4.10. Среднемесячная численность работников Учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется по правилам, установленным пунктом 4.6. настоящего Порядка для определения среднемесячной численности работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени.

Перечень должностей и профессий работников Учреждений для расчета средней заработной платы и установления должностного оклада руководителя Учреждения определяется в соответствии с приложением 9 к настоящему Положению.

Минимальный оклад заместителя руководителя Учреждения устанавливаются на 30 процентов ниже минимального оклада руководителя утвержденного правовым актом учредителя.

Минимальный оклад главного бухгалтера руководителя Учреждения устанавливаются на 40 процентов ниже минимального оклада руководителя Учреждения утвержденного правовым актом учредителя.

4.11. Размеры выплат компенсационного, стимулирующего характера и премий руководителю Учреждения устанавливаются приказом начальника Осинского МУО.

Размеры должностного оклада, выплат стимулирующего и компенсационного характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами Учреждения.

4.12. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются в виде премиальных выплат по итогам работы в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах.

Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения за педагогическую работу по совместительству не производятся.

Единовременное премирование руководителя Учреждения может производиться не более одного раза в полугодие и осуществляется за счет лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда в размере до 100 процентов должностного оклада руководителя Учреждения.

Единовременное премирование руководителей Учреждений осуществляется на основании приказа начальника Осинского МУО, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

При наличии у руководителя Учреждения дисциплинарного взыскания (замечание, выговор) стимулирующие выплаты не устанавливаются.

4.13. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются в виде премиальных выплат по итогам работы в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах на основании утвержденных показателей и критериев эффективности деятельности работников государственного учреждения.

4.14. Фонд оплаты труда муниципальных бюджетных образовательных учреждений, находящихся в ведении Осинского муниципального района, формируется в соответствии с законодательством Российской Федерации, Иркутской области Российской Федерации и нормативными правовыми актами Осинского муниципального района.

**Раздел III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ**

# КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в образовательных учреждениях осуществляются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) производится в размере 30 % от оклада (должностного оклада);

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе за работу, не входящую в должностные обязанности работника, но непосредственно связанную с образовательным процессом);

- ежемесячная выплата молодым специалистам до 29 лет из числа педагогических работников, впервые приступившим к работе по специальности в Учреждениях, устанавливается в следующих размерах от минимального оклада (ставки):

- 20 процентов (до 3 лет работы);

- 10 процентов (от 3 до 5 лет работы);

- 5 процентов (от 5 до 7 лет работы).

Основаниями установления компенсационных выплат молодым специалистам являются:

Наличие диплома государственного образца об окончании учебного заведения высшего или среднего профессионального образования;

Работа в Учреждении по специальности.

- за категорийность водителям:

|  |  |
| --- | --- |
| Вид доплаты | Размер доплаты (%) |
| За наличие категорий «В», «С», «Д», «Е» | до 20 |
| За наличие категорий «В», «С», «Е» или «В», «С», «Д»  или «Д» | до 10 |

3.2. Выплаты работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. При условии проведения специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

3.3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. Размер выплат компенсационного характера работникам устанавливаются в соответствии с Приложением 7.

# Раздел IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ

# СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в Учреждениях, устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- премиальные выплаты по итогам работы;

- выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ.

Основаниями для установления выплат стимулирующего характера работникам Учреждений могут являться:

виды поощрения (премии, надбавки за основные результаты работы), увязывающие систему оплату труда с уровнем выполнения трудовых обязанностей и определенных показателей работы;

виды поощрения (единовременные премии, надбавки на время выполнения определенной работы), связанные с достижениями, не носящими систематический характер, с выполнением важных и ответственных работ или с общими коллективными результатами работы в течение определенного календарного периода.

Критерии, позволяющие оценить результативность выполняемых работ, определяются учреждением самостоятельно, закрепляются локальным нормативным актом работодателя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии с установленным настоящим пунктом рекомендациями:

- за качественное выполнение работы по обеспечению учебного (образовательного) процесса или уставной деятельности учреждения;

- за особые заслуги работника перед Учреждением;

- за внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий, технических средств обучения, инновационных и (или) авторских образовательных программ;

- за работу в условиях эксперимента в рамках выполнения федеральных, региональных и иных утвержденных программ;

- за достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;

- за достижение обучающимися высоких показателей в обучении по итогам их аттестации, в том числе в форме ЕГЭ, ОГЭ;

- за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы;

- за обеспечение стабильности и повышения качества обучения;

- за подготовку победителей и призеров олимпиад, конкурсов, смотров, соревнований;

- за активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических и научно-методических объединениях), в работе школьных и муниципальных экспертных комиссий;

- за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Учреждения;

- за высокий уровень исполнительской дисциплины;

- за подготовку учебных и научно-методических пособий, рекомендаций, книг и учебников;

- за особый режим работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;

- за досрочное выполнение работ;

4.2. Размер выплат стимулирующего характера устанавливается и рассчитывается в соответствии с порядком расчета стимулирующих выплат работникам в соответствии с Приложением 8 к настоящему Положению.

4.3. Перечень критериев и показателей эффективности деятельности работников образовательных учреждений, являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат, разрабатывается и утверждается учреждением в соответствии с Приложением 8 к настоящему Положению.

Для педагогических работников образовательных учреждений перечень критериев и показателей эффективности деятельности разрабатывается и утверждается Учреждением в соответствии с главой 5 Приложения 8.

Для иных работников образовательных учреждений перечень критериев и показателей эффективности деятельности разрабатывается и утверждается Учреждением самостоятельно в соответствии с действующим законодательством.

Основой в формировании перечня стимулирующих выплат для работников является определение качественных и количественных показателей для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся.

4.4. Выплаты стимулирующего характера, их виды, размеры и условия осуществления выплат устанавливаются в соответствии с Положением о системе оплаты труда Учреждения.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает руководитель Учреждения, с учетом рекомендаций комиссии, созданной в Учреждении, с участием выборного органа первичной профсоюзной организации, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников Учреждения.

4.5. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

4.6. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам за:

- выполнение непредвиденных и срочных работ;

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения);

- качественная организация и проведение мероприятий, связанная с уставной деятельностью учреждения;

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

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных и муниципальных целевых программ.

4.7. Выплата стимулирующего характера по итогам работы - премия устанавливается работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы. Единовременные премии устанавливаются в соответствии с заявленными основаниями, их размер имеет конкретное выражение.

**4.8. Стимулирующие выплаты, премии могут быть приостановлены при отсутствии или недостатке финансовых средств, по независящим от учреждения причинам. Данные выплаты при увольнении по собственному желанию до истечения периода не выплачиваются.**

# Раздел V. ИНЫЕ ВЫПЛАТЫ

5.1. Из фонда оплаты труда работникам Учреждений может быть оказана материальная помощь отдельным работникам. Под материальной помощью следует понимать выплаты единовременного характера, предоставляемые работникам в особых случаях по семейным обстоятельствам:

-  необходимость приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов;

- лечение детей в специализированных медицинских и оздоровительных учреждениях, подтвержденное соответствующими документами;

- смерть работника, смерть близких родственников;

-  наступление критических обстоятельств (пожар, затопление, ураган);

- тяжелое заболевание, затраты на лечение которого не могут быть учтены при определении  суммы социального налогового вычета.

Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами образовательного Учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель образовательного Учреждения на основании письменного мотивированного заявления нуждающегося (или его близких родственников) по представлению профсоюзного комитета школы.

Материальная помощь предоставляется из фонда оплаты труда при условии его экономии.

5.2. Минимальные оклады, предусматриваемые для всей ПКГ, рассматриваются в качестве базовых и являются основой для формирования с использованием повышающих коэффициентов конкретных окладов, ставок заработной платы работников по квалификационным уровням в зависимости от занимаемой должности и выполняемой работы.

5.3. Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки. Тарифицируемый список учителей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по учебному плану и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

5.4. Численный состав работников образовательных учреждений должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций задач и объемов работ.

Приложение 1

к Примерному положению **об оплате труда**

**работников и руководителя МБДОУ «Майский детский сад»**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Работники образования** | | | | |
| Наименование должности (профессии) | Минимальный оклад (ставки), руб. | | Размер повышающего коэффициента | |
| **Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня** | | | | |
| Помощник воспитателя | **2981** | | 0, 00 | |
| **Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня** | | | | |
| **1 квалификационный уровень** | | | | |
| Младший воспитатель | **3108** | | 0,05 | |
| **2 квалификационный уровень** | | | | |
| Диспетчер образовательного учреждения | **3361** | | 0,10 | |
| **Профессиональная квалификационная группа  должностей педагогических работников** | | | | |
| **1 квалификационный уровень** | | | | |
| Старший вожатый | **5566** | | 0,15 | |
| Инструктор по труду |
| Инструктор по физической культуре |
| Музыкальный руководитель |
| **2 квалификационный уровень** | | | | |
| Инструктор-методист | **5945** | | 0,15 | |
| Концертмейстер |
| Педагог дополнительного образования |
| Педагог- организатор |
| Социальный педагог |
| Тренер - преподаватель |
| **3 квалификационный уровень** | | | | |
| Мастер производственного обучения | **5915** | | 0,18 | |
| Воспитатель | **6198** | |
| Методист |
| Педагог-психолог |
| Педагог – библиотекарь |
| **4 квалификационный уровень** | | | | |
| Преподаватель (кроме преподавателей, отнесенных к ППС) | **6279** | |  | |
| Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности | **6578** | | 0,20 | |
| Руководитель физического воспитания |
| Старший воспитатель |
| Старший методист |
| Тьютор |
| Учитель |
| Учитель-дефектолог |
| Учитель-логопед |
| **Профессиональная квалификационная группа  должностей руководителей структурных подразделений** | | | | |
| **1 квалификационный уровень** | | | | |
| Заведующий: | **4900** | | 0,25 | |
| структурным подразделением |
| отделом |
| отделением/филиалом |
| учебно-консультационным пунктом |  | |  | |
| **2 квалификационный уровень** | | | | |
| Заведующий (директор, руководитель)  обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную  программу и образовательную программу дополнительного образования детей | **5020** | | 0,20 | |
| отдела |
| филиала |
| учебно-консультационного пункта |
| Приложение 2  к положению об оплате труда  работников и руководителя  МБДОУ «Майский детский сад»  **Общеотраслевые должности служащих** | | | |
| **Наименование должности (профессии)** | | **Минимальный оклад (ставка), руб.** | | |
| **Профессиональная квалификационная группа  "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"** | | | | |
| **1 квалификационный уровень** | | | | |
| Делопроизводитель | | **2981** | | |
| Кассир | |
| **2 квалификационный уровень** | | | | |
| Должности служащих первого квалификационного  уровня, по которым может устанавливаться  производное должностное наименование «старший» | | **3157** | | |
| **Профессиональная квалификационная группа  "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"** | | | | |
| **1 квалификационный уровень** | | | | |
| Инспектор по кадрам | | **3685** | | |
| **2 квалификационный уровень** | | | | |
| Заведующий хозяйством | | **3768** | | |
| **3 квалификационный уровень** | | | | |
| Заведующий столовой | | **4032** | | |
| **Профессиональная квалификационная группа  "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"** | | | | |
| **1 квалификационный уровень** | | | | |
| Психолог | | **3985** | | |
| Бухгалтер | |
| **2 квалификационный уровень** | | | | |
| Бухгалтер 2 категории | | **4385** | | |
| Экономист 2 категории | |
| **3 квалификационный уровень** | | | | |
| Бухгалтер 1 категории | | **4780** | | |
| Экономист 1 категории | |  | | |
| **Профессиональная квалификационная группа  "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня"** | | | | |
| **1 квалификационный уровень** | | | | |
|  | | **5740** | | |
| **2 квалификационный уровень** | | | | |
|  | | **5820** | | |

Приложение 3

к положению об оплате труда

работников и руководителя

МБДОУ «Майский детский сад»

|  |  |
| --- | --- |
| **Общеотраслевые профессии рабочих** | |
| **Наименование должности (профессии)** | **Минимальный оклад (ставка), руб.** |
| **Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»** | |
| **1 квалификационный уровень** | |
| Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: | **2981-первый квалификационный разряд;**  **3080-второй квалификационный разряд;**  **3377-третий квалификационный разряд** |
| Электробойлерщик |
| Кухонный работник |
| Подсобный рабочий |
| Мойщик посуды |
| Рабочий по стирке белья |
| Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий |
| Слесарь-сантехник |
| Слесарь-электрик |
| Повар |
| Помощник повара |
| Сторож |
| Вахтер |
| Гардеробщик |
| Дворник |
| Уборщик служебных помещений, уборщик производственных помещений |
| **2 квалификационный уровень** | |
| Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене) | **3410** |
| **Профессиональная квалификационная группа**  **"Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"** | |
| **1 квалификационный уровень** | |
| Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: | **3575-четвертый квалификационный разряд**  **3878-пятый квалификационный разряд** |
| Водитель автомобиля |
| Водитель автобуса |
| **2 квалификационный уровень** | |
| Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | **4175-шестой квалификационный разряд**  **4472-седьмой квалификационный разряд** |
| **3 квалификационный уровень** | |
| Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | **4967** |
| **4 квалификационный уровень** | |
| Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы | **5170** |

Приложение 4

к положению об оплате труда

работников и руководителя

МБДОУ «Майский детский сад»

**Размер повышающих коэффициентов к минимальному окладу (ставке) по занимаемой должности за квалификационную категорию, присвоенную по результатам аттестации педагогических работников и руководителей структурных подразделений**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности (профессии) | Рекомендуемый размер повышающего коэффициента за квалификационную категорию |
| Старший вожатый | 0,10 – для второй категории;  0,30 – для первой категории;  0,50 – для высшей категории |
| Инструктор по труду |
| Инструктор по физической культуре |
| Музыкальный руководитель |
| Концертмейстер |
| Педагог дополнительного образования |
| Инструктор-методист |
| Педагог-организатор |
| Социальный педагог |
| Тренер-преподаватель |
| Мастер производственного обучения |
| Воспитатель |
| Методист |
| Педагог-психолог |
| Педагог - библиотекарь |
| Преподаватель (кроме преподавателей, отнесенных к ППС) |
| Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности |
| Руководитель физического воспитания |
| Старший воспитатель |
| Старший методист |
| Тъютор (за исключением тьюторов, занятых в сфере ВПО и ДПО) |
| Учитель |
| Учитель-дефектолог |
| Учитель-логопед |

**Приложение 5**

**к положению об оплате труда**

**работников и руководителя**

**МБДОУ «Майский детский сад»**

**Размер и условия применения выплат компенсационного характера**

1) Работникам Учреждений устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

а) за работу с тяжелыми, вредными и(или)опасными условиями труда;

б) за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, увеличения объема работ, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

- доплата за работу с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда работникам образовательных учреждений устанавливается в размере до 12 процентов к минимальному окладу (ставке) только по результатам аттестации рабочих мест;

- компенсация за работу в ночное время работникам Учреждений производится в размере не ниже 35 процентов от стоимости часа минимального оклада (ставки) за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов). Названная доплата выплачивается за фактически отработанное время в составе заработной платы за месяц, в котором выполнялись соответствующие работы;

- доплаты за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и за выполнение работы в выходной или нерабочий праздничный день;

в) ежемесячная выплата за работу, не входящую в должностные обязанности работника, но непосредственно связанную с образовательным процессом:

- классное руководство;

- проверка письменных работ;

- заведование: отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками;

- руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями;

- проведение работ по дополнительным образовательным программам;

Данная выплата устанавливается в следующих размерах:

- педагогическим работникам за заведование учебными мастерскими, учебно-опытными участками в размере до 20 процентов минимального оклада (ставки);

- педагогическим работникам за руководство предметными, цикловыми, методическими комиссиями в размере до 15 процентов минимального оклада (ставки);

- педагогическим и другим работникам Учреждения за работу по дополнительным образовательным программам, организацию трудового обучения, профессиональной ориентации, не входящую в круг должностных обязанностей, в размере 10-15 процентов минимального оклада (ставки);

- учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности, на основании медицинского заключения – на 20 процентов минимального оклада (ставки);

д) ежемесячная выплата работникам за работу в сельской местности в размере 25 процентов минимального оклада (ставки)

Приложение 6

к положению об оплате труда

работников и руководителя

МБДОУ «Майский детский сад»

# Порядок расчета стимулирующих выплат

# работникам Учреждений

**Глава 1. Виды и размеры стимулирующих выплат**

1. Размер и вид выплат (по результатам профессиональной деятельности или единовременная премия) стимулирующего характера работников определяются в соответствии с Положением о системе оплаты труда учреждения.

2. Выплат стимулирующего характера устанавливаются в процентах (коэффициентах) к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов.

**Глава 2. Порядок определения размера стимулирующих выплат**

1. Размеры выплат стимулирующей части фонда оплаты труда работникам по результатам труда определяются **руководителем Учреждения** согласно критериям и показателям качества и результативности труда, **по согласованию с** выборным органом первичной профсоюзной организации на основании сведений, представленных руководителями структурных подразделений, советов, комиссий.

2. Перечень (конкретные наименования) и размеры выплат стимулирующего характера по результатам профессиональной деятельности формируются на основе установленных в Учреждении критериев и показателей определения стимулирующей части оплаты труда работников. Критерии пересматриваются 2 раза в год по результатам работы за истекший период.

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

4. Итоговый коэффициент стимулирующих выплат определяется на основании подсчета баллов по утвержденным критериям и показателям профессиональной деятельности работников за истекший период.

5. В течение каждого полугодия руководителями Учреждений ведется мониторинг профессиональной деятельности работников по утвержденным критериям и показателям, позволяющий провести рейтинговый подсчет баллов, на основе которого производится определение выплат стимулирующего характера на следующее полугодие.

**Глава 3. Порядок выплат стимулирующего характера**

1. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения утверждаются приказом **руководителя Учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации**.

2. Порядок определения выплат по результатам профессиональной деятельности:

2.1. Образовательное учреждение самостоятельно устанавливает локальными нормативными актами сроки выплат на основе мониторинга результатов профессиональной деятельности работника.

2.2. Установление стимулирующих выплат по результатам профессиональной деятельности производится на основе мониторинга профессиональной деятельности работников в течение каждого полугодия.

2.3. Единовременное премирование работников производится за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

а) выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;

б) проявление творческой инициативы и самостоятельности в отношении к должностным обязанностям;

в) выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ.

2.4. Работникам может выплачиваться единовременная премия:

- к юбилейным датам;

- в связи с наступлением знаменательного события.

Единовременная премия по итогам года выплачивается работникам за счет экономии фонда оплаты труда.

Единовременное премирование работников осуществляется на основании приказа **руководителя Учреждения**, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

**Глава 4.Перечень оснований отмены или уменьшения стимулирующих выплат**

1. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности отменяются при следующих обстоятельствах:

а) нарушение работником трудовой дисциплины или правил внутреннего трудового распорядка;

б) нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья.

2. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности уменьшаются при следующих обстоятельствах:

а) некачественное исполнение своих должностных обязанностей, снижение качественных показателей работы;

б) обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса;

в) изменение содержания выполняемых функциональных обязанностей, утвержденное решением работодателя;

г) нарушение норм и правил поведения, нарушение педагогической и служебной этики, халатное отношение к сохранности материально-технической базы, пассивность в участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри образовательного учреждения и на других уровнях, ненадлежащем ведении документации.

**Глава 5. Примерный перечень критериев и показателей эффективности деятельности педагогических работников образовательных организаций, являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Наименование критерия | Наименование показателя | Количество баллов |
| 31. | Обобщение и распространение передового педагогического опыта | Открытые занятия, мастер-классы, выступление на районных методических объединениях, выступление на форумах, конференциях, педагогических чтениях, семинарах | |
| Муниципальный уровень | 2 балла |
| Региональный уровень | 3 балла |
| Всероссийский уровень | 10 баллов |
| Публикации в печатных изданиях, СМИ, онлайн-публикации (расчет баллов производится не более чем за две публикации различного содержания в рамках основной образовательной программы) |  |
| Муниципальный уровень | 1 балл |
| Региональный уровень | 2 балла |
| Всероссийский уровень | 3 балла |
| Наставничество | 2 балла |
| 42. | Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы | Наличие изданных авторских разработок, программ, пособий, методических рекомендаций, имеющих внешнюю экспертизу, и их использование в образовательном процессе | 2 балла |
| .  3. | Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты) | Разработка и реализация учебного, социального проекта, ведение мониторинга по реализации проекта: | |
| Региональный уровень | 3 балла |
| Муниципальный уровень | 2 балла |
| Внутрисадовский уровень | 1 балл |
| Реализация проектов в рамках основной образовательной программы (расчет баллов производится по представлению руководителя творческой проектной группы): | |
| Координатор проекта, в системе осуществляющий работу в творческой проектной группе и мониторинг | 3 балла |
| Активный участник проекта | 1 балл |
| Летние профильные практики | Организатор - 3 балла, учитель-участник - 2 балла |
| 64 | Участие в очных профессиональных конкурсах | Участник: |  |
| Муниципальный уровень | 2 балла |
| Региональный уровень | 3 балла |
| Всероссийский уровень | 5 баллов |
| Победитель, лауреат: |  |
| Муниципальный уровень | 3 балла |
| Региональный уровень | 10 баллов |
| Всероссийский уровень | 20 баллов |
| 5. | Работа с детьми из социально неблагополучных семей | Положительная динамика сокращения доли обучающихся, состоящих на профилактических учетах: |  |
| - до 5%; | 1 балл |
| - 5 до 10%; | 2 балла |
| - свыше 10%; | 3 балла |
| - отсутствие обучающихся, состоящих на профилактических учетах | 5 баллов |
| 86. | Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся | Вовлечение родительской общественности в проведение внеклассных мероприятий, участие в мероприятиях: |  |
| - до 5% родителей группы; | 1 балл |
| - от 5 до 10% родителей группы; | 2 балла |
| - свыше 10% родителей группы | 3 балла |
| Проведение родительских собраний в интерактивных формах (деловая игра, тренинговые занятия, дискуссионный клуб и т.д.) | 2 балла - 1 собрание |
| Уровень удовлетворенности родителей работой воспитателя (по итогам анкетирования): |  |
| - свыше 90%; | 3 балла |
| - от 80 до 89%; | 2 балла |
| - от 79 до 80% | 1 балл |
| Отсутствие объективных жалоб участников образовательного процесса | 2 балла |
| Наличие объективных жалоб участников образовательного процесса | 0 баллов |
| 97. | Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы | Организация и качественное проведение мероприятий, способствующих сохранению и укреплению здоровья обучающихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья и т.д.): |  |
| - менее 20%; | 0 баллов |
| - 20 - 39%; | 1 балл |
| - 40 - 59%; | 2 балла |
| - 60 - 79%; | 3 балла |
| - 80% и более | 4 балла |
| Организация походов и других оздоровительных мероприятий вне образовательного учреждения | 3 балла |
| Отсутствие травматизма обучающихся в ходе проведения занятий и внеклассных мероприятий | 2 балла |
| 18. | Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.) | Наличие паспорта кабинета, включающего план и анализ развития кабинета | 1 балл |
|  |  | Организатор и ассистент на мониторинге | 1 день - 0,5 балла |
| Особые условия работы | 1,0 ставки - 2 балла |
| Ведение протоколов | 1 балл |
| Участие в работе конкурсных комиссий по анализу результатов мониторингов: |  |
| председатель; | 1 балл |
| член комиссии | 0,5 балла |
| 112. | Иные критерии |  |  |

Приложение 9

к положению об оплате труда

работников и руководителя

МБДОУ «Майский детский сад»

ПЕРЕЧЕНЬ

ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ, ОТНОСИМЫХ К ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ

ДЛЯ РАСЧЕТА СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ

МБДОУ «Майский детский сад»

1. Воспитатель;

2. Старший воспитатель;

3. Музыкальный руководитель;

4. Инструктор по физической культуре;

5. Педагог-психолог;

6. Учитель-логопед;

7. Методист;

8. Педагог-организатор;

9. Социальный педагог;

10. Педагог дополнительного образования.

Приложение 10

к положению об оплате труда

работников и руководителя

МБДОУ «Майский детский сад»

**Порядок определения размера должностного оклада руководителя**

**образовательного учреждения**

1. Настоящий Порядок разработан в целях определения размера должностного оклада руководителей образовательных учреждений, учредителем которых является администрация Осинского муниципального района в лице Осинского муниципального управления образования (далее – Учредитель).

2.  Должностной оклад руководителя образовательного учреждения устанавливается в кратном отношении к размеру средней заработной платы основных работников учреждения и составляет до 1,5 размеров указанной средней заработной платы, исчисляемой в определенном порядке.

3.  Кратность увеличения должностных окладов руководителей (далее – кратность должностного оклада руководителя) определяется на основании отнесения образовательного учреждения к соответствующей группе по оплате труда согласно объемным показателям, а также решения комиссии, созданной в соответствии с пунктом 7 настоящего Порядка.

4.  Начальник Осинского муниципального управления образования (далее – Осинское МУО) ежегодно анализирует деятельность руководителей за текущий год в соответствии с объемными показателями деятельности образовательных учреждений, установленными отдельно по следующим типам образовательных учреждений:

а) дошкольные учреждения (Приложение № 1);

5.  В соответствии с объемными показателями начальником Осинского МУО осуществляется расчет набранного количества баллов для каждого образовательного учреждения. Информация оформляется служебной запиской в срок до 20 декабря года с приложением таблиц отдельно по каждому образовательному учреждению и направляется секретарю соответствующей комиссии, созданной в соответствии с пунктом 7 настоящего Положения.

6.  В зависимости от количества набранных баллов образовательные учреждения подразделяются по группам оплаты труда (Приложению № 2).

7.  Для определения размера кратности должностных окладов руководителей приказом Управления образования утверждаются составы следующих комиссий:

а) комиссия по оценке деятельности руководителей образовательных учреждений;

б) комиссия по оценке деятельности руководителей дошкольных учреждений;

в) комиссия по оценке деятельности руководителей учреждений дополнительного образования.

8. В состав комиссии входят специалисты Осинского МУО, представители общественных организаций, профсоюза работников образования. Члены комиссии осуществляют свою деятельность в составе комиссии на общественных началах.

9. Комиссией руководит председатель, а в его отсутствие – заместитель председателя.

10. Комиссия в течение 10 рабочих дней рассматривает представленные документы.

11. Организацию заседаний комиссии осуществляет секретарь комиссии. Секретарь комиссии оповещает членов комиссии о предстоящих заседаниях комиссии, готовит материалы к заседанию комиссии, оформляет протоколы заседаний комиссии, обеспечивает оформление и хранение документации.

12.  Кворумом для проведения заседания комиссии является присутствие не менее двух третей ее состава, включая председателя или его заместителя.

13.  Для каждой группы оплаты труда устанавливается диапазон коэффициента кратности должностного оклада руководителя (Приложением № 3).

14.  Решения комиссий оформляются в течение 3 рабочих дней протоколом и подписываются председателем комиссии (в его отсутствие – заместителем председателя комиссии) и секретарем комиссии.

15.  На основании протокола соответствующей комиссии Осинского МУО готовит проект приказа Осинского МУО об установлении кратности должностного оклада руководителей в течение трех рабочих дней со дня представления протокола секретарем комиссии. Проект приказа утверждается начальником Осинского МУО.

16.  Применение установленного размера кратности должностного оклада для расчета заработной платы руководителя осуществляется ежегодно на основании дополнительных соглашений к трудовым договорам.

**Приложение №1**

**к Порядку определения размера должностного**

**оклада руководителя** МБДОУ «Майский детский сад»

**к Порядку определения размера должностного**

**оклада руководителя МБДОУ «Майский детский сад»**

**ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ**

**деятельности МБДОУ «Майский детский сад»**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Показатели | Условия | Размер | Значение показателя | Расчет баллов | | | Количество баллов | | Комментарии | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | | | 7 | | 8 | |
| 1 | Количество воспитанников в дошкольном образовательном учреждении | из расчета за каждую группу | 0,5 |  |  | | |  | |  | |
| 2 | Количество работников в дошкольном образовательном учреждении | 1 квалификационная категория (1КК) | 0,5 |  |  | | |  | |  | |
| Высшая квалификационная категория (ВКК) | 1 |  |  | | |  | |  | |
| 3 | Количество корпусов | за каждый корпус | 10 |  |  | | |  | |  | |
| 4 | Обеспечение условий для организации лицензированной медицинской деятельности | В медицинском кабинете учреждения | 5 |  |  | | |  | |  | |
| 5 | Наличие используемого пришкольного участка (парникового хозяйства, теплицы) | теплицы | 10 |  |  | | |  | |  | |
| опытные участки | 20 |  |  | | |  | |  | |
| 6 | Обеспечение системы отопления, санузел в учреждении |  |  |  |  | | |  | |  | |
| Котельные | 10 |  | |  | |  | | |
| Бойлерные | 5 |  |  | |  | |  | | |
| выгребные ямы | 5 |  |  | |  | |  | | |
| 7 | Наличие бассейна |  | 10 |  |  | |  | |  | | |
| 8 | Наличие и использование оборудованной комнаты психологической разгрузки, логопедического кабинета | за каждую | 5 |  |  | |  | |  | | |
| 9 | Наличие компьютерной сети | за каждый вид | 10 |  |  | |  | |  | | |
| 10 | Наличие музея учреждения |  | 10 |  |  | |  | |  | | |
| 11 | Удаленность дошкольного образовательного учреждения от районного центра |  |  |  |  | |  | |  | | |
| от 10 до 30 км | 10 |  |  | |  | |  | | |
| от 31 до 50 км | 15 |  |  | |  | |  | | |
| более 50 км | 20 |  |  | |  | |  | | |
| 12 | Организация образовательного процесса для детей с ограниченными возможностями здоровья за каждого воспитанника | 0,2 |  |  | |  |  | |  | | |
| 13 | Наличие собственных прачечных, отдельного овощехранилища, пищеблока, изостудии, театральных студий, музыкальных, спортивных залов, комнаты сказок, игровых площадок, оборудованных игровым и учебным оборудованием | за каждый вид | 10 |  | |  |  | |  | |
|  | **ИТОГО** |  |  |  | |  |  | |  | |

**Приложение № 2**

**к Порядку определения размера должностного**

**оклада руководителя МБДОУ «Майский детский сад»**

**Показатели для отнесения образовательного учреждения**

**к группе по оплате труда руководителей образовательных учреждений**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Учреждения | Группы по оплате труда руководителей учреждений | | | |
| **1 группа по оплате труда (количество баллов)** | **2 группа по оплате труда (количество баллов)** | **3 группа по оплате труда (количество баллов)** | **4 группа по оплате труда (количество баллов)** |
| Муниципальные общеобразовательные учреждения | свыше 500 | 351 – 500 | 201 – 350 | до 200 |
| Муниципальные дошкольные учреждения |
| Муниципальные учреждения дополнительного образования |

**Приложение № 3**

**к Порядку установления должностного**

**оклада руководителя** **МБДОУ «Майский детский сад»**

**Коэффициент кратности средней заработной платы работников основного персонала, используемый при определении размера должностного оклада руководителя учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Группы по оплате труда руководителей учреждений | | | |
| **1 группа по оплате труда** | **2 группа по оплате труда** | **3 группа по оплате труда** | **4 группа по оплате труда** |
| Коэффициенты кратности | 1,5 | 1,3 | 1,2 | 1,1 |

Приложение № 4

**к Положению об оплате труда**

**работников и руководителя МБДОУ «Майский детский сад»**

**Порядок установления выплат стимулирующего**

**характера руководителя**  **МБДОУ «Майский детский сад»**

**Глава 1. Общие положения**

1.      Настоящий Порядок установления выплат стимулирующего характера руководителя МБДОУ «Майский детский сад» (далее – Порядок), определяет порядок установления отдельных выплат стимулирующего характера руководителя МБДОУ «Майский детский сад» (далее – руководители), учредителем которых является Администрация Осинского муниципального района в лице муниципального казенного учреждения Осинского муниципального управления образования (далее – Учредитель).

2.      Порядок разработан в целях упорядочения выплат стимулирующего характера, учитывающих качество оказания муниципальных услуг в учреждениях, усиления материальной заинтересованности руководителя в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы при решении поставленных задач, успешного и добросовестного выполнения должностных обязанностей.

3.      Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные Порядком, не выплачиваются за период временной нетрудоспособности, нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске, отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком, иных дополнительных отпусках, а также в случае увольнения за виновные действия.

**Глава 2. Размер выплат стимулирующего характера**

1.      Для определения размера выплаты стимулирующего характера руководителя в соответствии с подпунктом «б» пункта 3 Порядка устанавливаются следующие показатели эффективности:

а) соответствие деятельности образовательного учреждения требованиям законодательства в сфере образования;

б) функционирование системы государственно-общественного управления;

в) кадровое обеспечение образовательного процесса;

г) информационная открытость;

д) обеспечение качества и доступности образования в учреждении;

е) реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних;

ж)  реализация социокультурных проектов;

з) реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей;

и) организация управления и исполнительская дисциплина руководителя учреждения;

к) реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми.

2.      Размер выплаты стимулирующего характера, указанной в подпункте «а» пункта 3 Порядка, устанавливается пропорционально количеству баллов, указанных в Приложении № 1 к настоящему Порядку.

3.      Размер выплат стимулирующего характера, указанных в подпунктах «б» пункта 3 Порядка, устанавливается пропорционально количеству баллов, указанных в Приложении № 2 к настоящему Порядку. Выполнение полного перечня показателей эффективности для каждого типа учреждения, определенного в подпункте «б» пункта 3 Порядка, соответствует 2% фонда оплаты труда учреждения.

4.    Руководителям, у которых показатели эффективности составляют менее 50%, выплаты стимулирующего характера не устанавливаются.

5.    Критерии пересматриваются 2 раза в год по результатам работы за истекший период.

**Глава 3. Порядок установления выплат стимулирующего характера**

1.  Выплаты стимулирующего характера руководителя устанавливаются комиссией по определению размера стимулирования руководителей (далее – комиссия).

2.  Состав комиссии утверждается приказом Осинского МУО.

3.  В состав комиссии входит нечетное число членов:

а) специалисты Осинского МУО;

б) представители общественных организаций, профсоюза работников образования.

Члены комиссии осуществляют свою деятельность на безвозмездной основе.

4. Комиссию возглавляет председатель комиссии, а в его отсутствие – заместитель председателя комиссии.

5. Заседания комиссии, по вопросам установления выплаты стимулирующего характера, указанной в подпункте «а» пункта 3 Положения, проводятся 1 раз в полугодие, не позднее 10 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

По вопросам установления выплаты стимулирующего характера, указанной в подпункте «а» пункта 3 Порядка секретарю, комиссии не позднее, чем за 10 рабочих дней до окончания отчетного периода (полугодия) руководители, представляют информацию по выполнению показателей (Приложение №1), согласованную со специалистами Осинского МУО, курирующими деятельность учреждений.

6.  Заседания комиссии, по вопросам установления выплат стимулирующего характера, указанным в подпункте «б» пункта 3 Порядка, проводятся по итогам года – не позднее 20 января текущего года, следующего за отчетным.

По вопросам установления выплат стимулирующего характера, указанным в подпункте «б» пункта 3 Порядка, секретарю комиссии не позднее, чем за 10 рабочих дней до окончания отчетного периода (года) руководители, представляют информацию по выполнению показателей (Приложение № 2), согласованную со специалистами Осинского МУО, курирующими деятельность учреждений.

7.  На основании решения комиссии издается приказ Осинского МУО об установлении выплат стимулирующего характера.

8.  Установление выплат стимулирующего характера руководителям образовательных учреждений осуществляется в соответствии с подпунктом «а» пункта 3 Порядка – 1 раз в полугодие, с подпунктом «б» пункта 3 Порядка – 1 раз в год.

**Глава 4. Заключительные положения**

1.  Все вопросы, не урегулированные Порядком, регулируются действующим законодательством Российской Федерации.

2.  Денежные средства фонда оплаты труда, предусматриваемые на выплаты стимулирующего характера руководителям, неиспользованные в течение финансового года, направляются на стимулирование работников Учреждения.

Приложение № 1

к Порядку установления

выплат стимулирующего характера

руководителя **МБДОУ «Майский детский сад»**

**Показатели эффективности деятельности руководителя**  **МБДОУ «Майский детский сад» за выполнение особо важных и срочных работ**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Показатели эффективности** | **Критерии оценки** | **Значение критериев в баллах** | | |
| **Образовательные учреждения** | **Дошкольные учреждения** | **Учреждения дополнительного образования** |
| 1.Организация и проведение мероприятий | региональный уровень | 5 | 5 | 5 |
| муниципальный уровень | 3 | 3 | 3 |
| 2. Стабильно высокие значения и положительная динамика основных показателей индивидуальных образовательных результатов обучающихся (кроме дополнительного и дошкольного образования) | за качество | 5 | - | - |
| за успеваемость | 5 | - | - |
| 3. Показатель результата участия в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях | межрегиональный | 5 | 5 | 5 |
| региональный | 3 | 4 | 4 |
| муниципальный | 2 | 3 | 3 |
| ИТОГО: | | 27 | 21 | 20 |

Приложение № 2

к Порядку установления

выплат стимулирующего характера

руководителя **МБДОУ «Майский детский сад»**

**Показатели за интенсивность и высокие результаты работы,**

**за качество выполняемых работ, по итогам работы**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Направления** | **Показатели эффективности** | | **Критерии оценки** | | **Значение критериев в баллах** | | |
| **Образовательные учреждения** | **Дошкольные учреждения** | **Учреждения дополнительного образования** |
| 1 | Соответствие деятельности образовательного учреждения требованиям законодательства в сфере образования | - отсутствие обоснованных жалоб населения на деятельность руководителя; | | отсутствие жалоб | | 2 | 2 | 2 |
| - отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности, нарушений при осуществлении закупок, заключении, регистрации и исполнения государственных контрактов для нужд учреждения; | | в полном объеме | | 2 | 2 | 2 |
| - отсутствие неудовлетворительной оценки деятельности учреждения контролирующих органов, Минобрнауки; | | в полном объеме | | 2 | 2 | 2 |
| - отсутствие предписаний и замечаний со стороны надзорных органов в части нарушения законодательства | | в полном объеме | | 2 | 2 | 2 |
| 2 | Реализация Указа Президента РФ от 7 мая 2012 года № 597 в части повышения размера заработной платы педагогических работников | Доведение показателя средней заработной платы педагогических работников организации до показателя средней заработной платы в экономике региона | | в полном объеме | | 1 | 1 | 1 |
| 3 | Функционирование системы государственно-общественного управления | - наличие органов общественного управления ОУ, в котором представлены **все** участники образовательного процесса | | имеется | | 1 | 1 | 1 |
| - наличие и активная деятельность органов самоуправления детей | | имеется | | 1 | 1 | 1 |
| - наличие и активная деятельность управляющего (попечительского) совета | | имеется | | 1 | 1 | 1 |
| - вклад полномочий органов самоуправления и органов государственно-общественного управления по решению актуальных задач функционирования и развития общеобразовательного учреждения; | | в полном объеме | | 1 | 1 | 1 |
| - привлечение внебюджетных средств для развития учреждения; | | добровольные пожертвования родителей | | 1 | 1 | 1 |
| спонсорская помощь | | 1 | 1 | 1 |
| 4 | Кадровое обеспечение образовательного процесса | - укомплектованность образовательного учреждения кадрами -100%; | | в полном объеме | | 1 | 1 | 1 |
| - соответствие квалификации работников ОУ занимаемым должностям; | | в полном объеме | | 1 | 1 | 1 |
| - повышение квалификации педагогов 1 раз в 5 лет (не менее 72 ч.) – 100%; | | в полном объеме | | 1 | 1 | 1 |
| - 100 % персонала, заявленного на аттестацию, успешно прошли аттестацию; | | в полном объеме | | 1 | 1 | 1 |
| - доля педагогических работников в возрасте до 30 лет; | | не менее 13% | | 1 | 1 | 1 |
| - динамика закрепление молодых специалистов в образовательной организации | | положительная | | 1 | 1 | 1 |
| 5 | Информационная открытость | - наличие активного сайта образовательной организации, количественные характеристики посещаемости, форум; | | имеется | | 1 | 1 | 1 |
| своевременное обновление информации, размещаемой на сайте | | 1 | 1 | 1 |
| - полнота предоставляемой информации в соответствии с ФЗ-273; | | имеется | | 1 | 1 | 1 |
| - размещение протоколов комиссии по распределению стимулирующего фонда; участие в процедуре независимой оценке качества | | имеется | | 1 | 1 | 1 |
| 6 | Реализация социокультурных проектов | - реализация социокультурных проектов; | | в полном объеме | | 2 | 2 | 2 |
| - работа по развитию исследовательской деятельности учащихся (воспитанников); | | в полном объеме | | 2 | - | 2 |
| 7 | Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей | - эффективность реализации программ по сохранению и укреплению здоровья детей; | | наличие программы | | 1 | 1 | 1 |
| полнота в соответствии с этапами реализации | | 1 | 1 | 1 |
| - доля обучающихся, охваченных горячим питанием; | | 100% | | 2 | - | - |
| - сохранность контингента обучающихся, имеющих первую и вторую группы здоровья | | в полном  объеме | | 2 | 2 | 2 |
| 8 | Организация управления и исполнительная дисциплина руководителя учреждения | - уровень управленческой культуры в учреждении (качественное ведение документации, своевременное представление материалов и др.) | | в полном объеме | | 2 | 2 | 2 |
| - отсутствие дисциплинарных взысканий | | отсутствие дисциплинарных взысканий | | 1 | 1 | 1 |
| 9 | Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми | - доля обучающихся по дополнительным программам подготовки к олимпиадам всех уровней; | | не менее 10% | | 2 | - | - |
| - разработка и наличие программ по работе с одаренными детьми | | наличие рецензированной программы | | 2 | 2 | 2 |
| 10 | Реализация программы развития ОУ | - наличие и полнота реализации программы развития | | наличие программы | | 1 | 1 | 1 |
| полнота в соответствии с этапами реализации | | 1 | 1 | 1 |
|  | ИТОГО: | |  | |  | 44 | 38 | 41 |