

Принято:  
Общим собранием трудового коллектива  
МБДОУ детский сад «Алёнка»  
Протокол № 1 от 09.01.2017г



## ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада «Алёнка» с Филиалами: детский сад «Ивушка» и детский сад «Ягодка»**

### 1. Общие положения

**1.1.** Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада «Алёнка» (далее – Положение ) разработано в соответствии с :

- Постановлением главы Никифоровского района Тамбовской области от 26.10.2016 № 572 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казённых учреждений Никифоровского района»;
- Постановлением администрации Никифоровского района Тамбовской области «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников бюджетных образовательных учреждений Никифоровского района» от 30.12.2016 № 696;
- Приложением №1 к постановлению администрации Никифоровского района «Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций Никифоровского района»

**1.2.** Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада «Алёнка» с Филиалами: детский сад «Ивушка» и детский сад «Ягодка» (далее – Учреждение).

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

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням (далее – ПКГ);
- повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников основного персонала, условия их установления, начисления;
- перечень видов выплат компенсационного характера, условия их установления;
- выплаты стимулирующего характера, премирование работников учреждения, условия их установления и выплаты;
- выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления;
- условия оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера;
- особенности оплаты труда педагогических работников учреждения;
- определение фонда оплаты труда.

**1.4.** Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тамбовской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового

права, настоящим Положением, а также с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работника; выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

**1.5.** На работников, работающих на условиях внутреннего или внешнего совместительства, срочного трудового договора, условия оплаты труда, установленные для работников учреждения, распространяются в полном объеме.

Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

**1.6.** Заработная плата работников, полностью отработавших за месяц норму рабочего времени, выполнивших норму труда (трудовые обязанности) и которым за данный месяц месячная заработная плата была начислена ниже минимального размера оплаты труда, производится доплата до минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством на день начисления заработной платы.

**1.7.** 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 Учреждения производится за счет средств федерального, областного, местного бюджетов, а также могут привлекаться средства, полученные 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.

**1.8.** Установление, начисление и выплата заработной платы работникам должна осуществляться в пределах установленного фонда оплаты труда.

**1.9.** 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. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням**

**2.1.** Должности (профессии) работников Учреждения по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с приказами:

- Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

- от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- от 29 мая 2008 г. №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»; и в соответствии с постановлением администрации Никифоровского района от 26.10.2016г № 572 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных, бюджетных и казённых учреждений Никифоровского района»

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

- по профессиональной квалификационной группе первого уровня – 3000 рубль;
- по профессиональной квалификационной группе второго уровня – 3426 рубля;
- по профессиональной квалификационной группе третьего уровня – 5040 рублей;
- по профессиональной квалификационной группе четвертого уровня – 5710 руб.

**2.3** Для установления единых подходов в определении должностных обязанностей работников и предъявляемых к ним квалификационных требований в образовательном Учреждении применяются:

- по должностям работников образования-квалификационные характеристики, утверждённые приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010г №761н;
- по должностям работников здравоохранения (врачи, средний и младший медицинский персонал и др.)-квалификационные характеристики, утверждённые приказом Минздравсоцразвития РФ от 23.07.2010г №541;
- по общеотраслевым профессиям рабочих – ТКХ, утверждённые 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 (электромонтёр, слесарь, столяр, слесарь-ремонтник и др.), но с незначительных весовы работ по каждой из профессий.

### **3. Размеры, повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников основного персонала, условия их установления, начисления.**

**3.1.** МБДОУ детский сад «Алёнка», в пределах средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры выплат стимулирующего характера.

Перечень должностей работников дошкольного учреждения, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование» устанавливается локальным нормативным актом отдела образования администрации района.

**3.2.** 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. Размер повышающего коэффициента:

- до 0,30 - при наличии высшей квалификационной категории;
- до 0,20 - при наличии первой квалификационной категории.

Педагогическим работникам устанавливаются персональные повышающие коэффициенты за:

– владение навыками комплексного использования информационно-коммуникационных технологий, воспитание и формирование ключевых компетенций у воспитанников работникам учреждений в пределах средств, выделенных на оплату труда, может устанавливаться в размере до 7%.

**3.3.** Работникам учреждения, которым присвоено почетное звание, а также работникам, награжденным орденами и медалями за работу в дошкольном 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» до 12%.

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

Размер повышающего коэффициента:

– до 0,09 – при отнесении должности, профессии к категории «старший».

**3.5.** Для работников учреждения повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников установить исходя из расположенности учреждения:

– за работу в рабочем поселке - повышающий коэффициент до 0,25.

Оплату производить работникам дошкольного образовательного учреждения детский сад «Алёнка» занимающим должности, требующие высшего или среднего специального образования.

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

**4.1.** Для работников МБДОУ детского сада «Алёнка» 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, отклоняю-

щихся от нормальных.

**4.2.** 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.

**4.3.** 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.

**4.4.** Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах (эффективных контрактах) и в Положении об оплате труда Учреждения.

## **5. Выплаты стимулирующего характера, премирование работников учреждения, условия их установления и выплаты**

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

- за интенсивность и высокие результаты работы;

Порядок, условия, периодичность выплат стимулирующего характера определяется локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников. Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников и закрепляются в трудовом договоре с работником.

**5.2.** Выплаты за интенсивность и результативность в работе устанавливаются за обеспечение:

- доступности качественного образования и воспитания;
- методической и инновационной деятельности;
- эффективной организации работы;
- иных направлений в работе, определенных положением об оплате труда учреждения.

Критерии, позволяющие оценить интенсивность и результативность выполняемых работ определяются Учреждением самостоятельно с учетом распоряжения Правительства от 26.11.2012 № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 г.г.» в части введения «эффективного контракта», закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями за:

- работу, связанную со спецификой контингента обучающихся;
- сохранение контингента обучающихся;
- специфику образовательных программ;
- непосредственное участие работника в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
- применение в работе достижений и передовых методов труда, обучения, воспитания обучающихся, передовых информационных технологий;
- сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы;
- информативную ёмкость предмета, связанную с постоянным обновлением содержания;

- организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (конференции, семинары, методические, научно-методические объединения);
- досрочное выполнение работ;
- выполнение сложных и срочных работ.
- создание социально-психологического климата в группе, коллективе;
- подготовка призеров конкурсов.

## **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, 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 без предупреждения об увольнении за два месяца при ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников учреждения. Компенсация при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника учреждения;

6.1.4. 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 Положения, может выплачиваться материальная помощь, представленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение, в связи с юбилейными датами за многолетний и добросовестный труд и прочее не более 2-х должностных окладов.

**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 другие и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

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

## **7. Особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждений**

**7.1** В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации педагогическим работникам образовательных учреждений установлена сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя их сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает учебную работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

**7.2.** Особенности оплаты труда педагогических работников образовательного учреждения обусловлены особенностями нормирования их труда, установленными постановлением Правительства Российской Федерации от 03 апреля 2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

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;
- **18 часов в неделю:** педагог дополнительного образования;
- **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

**7.3.** Выполнение преподавательской работы руководящими и другими работниками образовательного учреждения без занятия штатной должности в том же учреждении допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

**7.4.** Продолжительность рабочего времени других работников, в т.ч. руководителей, заместителей руководителя составляет **40 часов**.

**7.5.** Объем учебной работы педагогических работников МБДОУ детского сада «Алёнка» с Филиалами: детский сад «Ивушка» и детский сад «Ягодка» устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

Предельный объем педагогической деятельности (педагогической работы), который может выполняться в том же ДОУ, определяется руководителем дошкольным образовательным учреждением.

**7.6.** Право распределять педагогическую работу предоставлено руководителю ДОУ детский сад «Алёнка» с Филиалами: детский сад «Ивушка» и детский сад «Ягодка» с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

**7.7.** 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.

**7.8.** В случае, если педагогическим работником, с его согласия, установлены часы



работы выше нормы, определенной постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 года № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений», им устанавливается доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема работы. Размер доплаты определяется в пределах фонда оплаты труда.

**7.9.** Фонд оплаты труда работников МБДОУ детский сад «Алёнка» с Филиалами: детский сад «Ивушка» и детский сад «Ягодка» формируется на календарный год, исходя из объема лимитов местного бюджета.

## **8. Условия оплаты труда руководителя учреждения.**

**8.1.** Оплата труда руководителя учреждения устанавливается на учебный год и включает в себя должностной оклад (с учетом персональных коэффициентов), 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.

**8.2.** Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый работодателем в трудовом договоре, и составляет: 7787 рублей и для заведующих Филиалами 7008 рублей.

8.2.1. Руководителям учреждений устанавливаются выплаты стимулирующего характера на основании постановления администрации Никифоровского района:

- персональные повышающие коэффициенты;
- надбавка к должностному окладу за высокие результаты труда;
- надбавка к должностному окладу за качество выполняемых работ.

Размер персонального повышающего коэффициента не должен превышать 3,0.

Виды и размеры выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы руководителям устанавливаются локальным нормативным актом работодателя с учетом критериев оценки эффективности работы.

Показатели  
эффективности деятельности руководителей муниципальных бюджетных  
дошкольных  
образовательных организаций

№ п/п	Показатели эффективности работы	Критерии оценивания/ Количество баллов
<b>Критерий 1: Эффективность образовательно-воспитательного процесса</b>		
1.1	Результаты выполнения требований государственного образовательного стандарта по дошкольному образованию (в среднем по учреждению)	70% воспитанников и выше показывают результаты на высоком уровне – 5 баллов; от 50% до 70% воспитанников показывают результаты на высоком уровне – 3 балла
1.2	Сохранение стабильно высокого показателя количества дней пребывания ребёнка в ДОУ	Положительная динамика – 3 балла; Отрицательная динамика – 0 баллов

1.3	Доля воспитанников, постоянно занимающихся по дополнительным общеобразовательным программам дошкольного образования, реализуемым дошкольным образовательным учреждением	за каждые 25% – 3 балла
1.4	Реализация дополнительных общеобразовательных программ дошкольного образования в соответствии с лицензией	1-2 направления – 2 балла, 3-4 направления – 3 балла, 5 направлений и более – 5 баллов
Максимальное количество баллов по критерию – 16 баллов		
<b>Критерий II: Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе</b>		
2.1	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа»	на российском или международном уровнях – 5 баллов; на областном уровне – 4 балла; на районном уровне – 3 балла;
2.2	Наличие публикаций руководителя по распространению педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе	5 баллов
2.3	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий	на уровне области – 3 балла; на уровне «образовательного округа» – 2 балла
2.4	Наличие сайта образовательного учреждения, обновляемого не реже 2 раза в месяц	3 балла
2.5	Наличие электронного документооборота с отделом образования администрации района с использованием сети Интернет	3 балл
Максимальное количество баллов по критерию – 19 баллов		
<b>Критерий III: Эффективность обеспечения доступности качественного образования</b>		
3.1	Наличие групп кратковременного пребывания воспитанников в различных вариантах	1 балл за группу (но не более 3 баллов)
Максимальное количество баллов по критерию – 3 балла		
<b>Критерий IV: Эффективность управленческой деятельности</b>		
4.1	Наличие действующей программы развития (срок действия – не менее 3-х лет), утверждённой отделом образования администрации района	3 балла
4.2	Наличие публичного отчёта о деятельности учреждения за год, включая информацию о расходовании внебюджетных средств в сети Интернет	3 балла
4.3	Наличие органа самоуправления образовательного учреждения, участниками которого являются педагоги и родители	3 балла
4.4	Наличие в дошкольном образовательном учреждении документа содержащего образовательный процесс, стратегии и тактики его развития	3 балла
4.5	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения	на федеральном уровне – 3 балла; на уровне области – 2 балла; на районном уровне – 1 балл
4.6	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций	3 балла

Максимальное количество баллов по критерию – 18 баллов		
<b>Критерий V: Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса</b>		
5.1	Наличие у образовательного учреждения программы, пропагандирующей здоровый образ жизни	3 балла
5.2	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств	3 балла
5.3	Уровень заболеваемости воспитанников	Снижение уровня заболеваемости воспитанников– 3 балла
5.4	Отсутствие травматизма среди воспитанников и работников учреждения во время образовательно-воспитательного процесса	3 балла
5.5	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	3 балла
Максимальное количество баллов по критерию – 15 баллов		
<b>Критерий VI: Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения</b>		
6.1	Наличие не менее чем у 50 % педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий	3 балла
6.2	Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 72 часов	от 10% до 20% от общего числа – 1 балл; 21 % и более – 3 балла
6.3	Результативность участия педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства	участие на районном уровне – 1 балл, наличие победителей и призеров на районном уровне– 2баллf, участие на областном уровне – 2 балла, наличие победителей на областном уровне и выше – 3 балла
Максимальное количество баллов по критерию – 11 баллов		
<b>Критерий VII: Эффективность финансово-экономической и имущественной деятельности</b>		
7.1	Выполнение мероприятий по энергосбережению	Наличие приборов учета всех видов энергии и воды – 3 балл Увеличение расходования объемов потребления всех видов энергии – (-20 баллов). Снижение расходования объемов потребления всех видов энергии- 10 баллов
Максимальное количество баллов по критерию – 13 баллов		
<b>Критерий VIII: Уровень исполнительской дисциплины</b>		
8.1	Уровень исполнительской дисциплины руководителя муниципального образовательного учреждения	Своевременное предоставление качественной информации – 3 балла
8.2	Отсутствие дисциплинарных взысканий у руководителя муниципального образовательного учреждения	Наличие дисциплинарных взысканий – (-30 баллов)

8.3	Наличие ведомственных наград у руководителя муниципального образовательного учреждения	Муниципального уровня – 2 балл; областного уровня – 3 балла; федерального уровня – 5 балла
Максимальное количество баллов по критерию – 8 баллов		
Максимальное количество баллов по всем критериям – 103 балла		

8.2.4. Надбавка устанавливается сроком не более одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена. Рекомендуемый размер надбавки до 100% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

### 8.3. 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 (руководителям учреждения);
- суммы, начисленные при увольнении руководителю учреждения на период трудоустройства в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения;
- дополнительная компенсация руководителю при расторжении трудового договора без предупреждения об увольнении за два месяца при ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников учреждения. Компенсация при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника учреждения;
- компенсация 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 руководителю учреждения от работодателя.

8.4. Руководителю учреждения может выплачиваться материальная помощь, по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение и прочее в пределах фонда оплаты труда не более двух должностных окладов.

## **9. 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 x 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 категоричность водителю;

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

$$\text{ЗП} = \text{ДО} + (\text{ДО} \times \text{КД}) + (\text{БО} \times \text{КК}) + (\text{БО} \times \text{КИ}) + (\text{БО} \times \text{КЗ}) + (\text{БО} \times \text{КУ}) + (\text{БО} \times \text{ППК}) + (\text{БО} \times \text{ОУ}) + (\text{БО} \times \text{СВ}).$$

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

$$\text{ЗП} = \text{ДО} + (\text{ДО} \times \text{ППК}) + (\text{ДО} \times \text{КВ}) + (\text{ДО} \times \text{СВ}).$$

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

$$\text{ЗП} = \text{ДО} + (\text{ДО} \times \text{ППК}) + (\text{ДО} \times \text{КВ}) + (\text{ДО} \times \text{СВ}).$$

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

$$\text{ЗП} = \text{ДО} + (\text{ДО} \times \text{КД}) + (\text{БО} \times \text{КК}) + (\text{БО} \times \text{ППК}) + (\text{БО} \times \text{КВ}) + (\text{БО} \times \text{СВ}).$$

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

$$\text{ЗП} = \text{ДО} + (\text{ДО} \times \text{КД}) + (\text{БО} \times \text{ППК}) + (\text{БО} \times \text{КВ}) + (\text{БО} \times \text{СВ}).$$

## **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.