

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ПК МБДОУ ЦРР
детский сад № 5 «Умка»

/ Н.А. Максимова /
«15»  2010 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ ЦРР
детского сада № 5 «Умка»

/ Е.Д. Баскова /
подпись
«15»  2010 г.

**Положение
об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения Центр развития ребенка - детский сад
№ 5 «Умка» города Ессентуки**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников (далее - Положение) муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения центра развития ребенка детского сада № 5 «Умка» города Ессентуки (далее – образовательное учреждение) разработано в соответствии:
- с Постановлением администрации города Ессентуки № 661 от 22.05.2020 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Ессентуки и Положения об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Ессентуки»;
 - Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2014 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2013 года, протокол 2;
 - Примерным положением об оплате труда работников государственных бюджетных, казенных, автономных образовательных учреждений Ставропольского края (приказ министерства образования Ставропольского края от 30 августа 2013 года № 784-пр);
 - распоряжением администрации города Ессентуки от 12 сентября 2019 года № 106-р "О мерах по увеличению оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ессентуки, а также работников отраслевых (функциональных) органов администрации города Ессентуки, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих)";
2. Система оплаты труда работников МБДОУ ЦРР - детский сад № 5 «Умка» устанавливается с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации и настоящего Положения.

Заработная плата работников образовательного учреждения состоит из:

- должностных окладов (окладов), ставок заработной платы;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

3. Должностные оклады (оклады) и ставки заработной платы работников образовательного учреждения устанавливаются согласно разделу 2 настоящего

Положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

4. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем образовательного учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем образовательного учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с Положением об оплате труда работников МБДОУ ЦРР - детский сад № 5 «Умка», согласованным в установленном порядке с представительным органом работников.

5. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по решению соответствующей аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности, так же как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам образовательных учреждений согласно разделу -3.Примерного положения.

7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам образовательных учреждений согласно разделу 4 Примерного положения.

8. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам образовательного учреждения приведен в разделе 5 Примерного положения.

9. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам образовательного учреждения приведен в разделе 6 Примерного положения.

10. Система оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами (положением об оплате труда работников учреждения и др.), которые разрабатываются применительно только к работникам данного учреждения, а также предусматривают по всем имеющимся в штате учреждения должностям работников размеры ставок, окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

11. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих и квалификационных уровней.

12. Фонд оплаты труда формируется учреждением на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Ставропольского края, предусмотренных на оплату труда работников казенных учреждений, размеров субсидий, предоставленных бюджетным образовательным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), объемов централизованных средств и используемых учреждениями с учетом исполнения ими целевых показателей эффективности работы, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

13. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда учреждения работникам может быть оказана материальная помощь в случаях, установленных Положениями об оказании материальной помощи работникам учреждения.

2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы

**работников МБДОУ ЦРР - детский сад № 5 «Умка»
по профессиональным квалификационным группам должностей**

**2.1. Должностные оклады работников образовательного учреждения
по профессиональным квалификационным группам должностей**

2.1.1. Должностные оклады заместителей руководителя дошкольного образовательного учреждения в зависимости от группы по оплате труда<*>:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)	
		Группа по оплате труда руководителя	
		I	
1	2	3	
1.	Заместитель руководителя: - заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе; - заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе	24651	
		24500	

<*> В размер должностного оклада заместителя заведующего по учебно-воспитательной работе включен размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

2.1.2. Должностные оклады, ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
1.		помощник воспитателя	5670

2.1.3. Ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Ставка заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	7684
2.	3 квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог	8251
3.	4 квалификационный уровень	Учитель-логопед	9133

2.2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников, занимающих общепрофессиональные должности служащих

2.2.1. Размеры должностных окладов работников образовательного учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам:

Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня» - 5332 рубля.

Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» - 7245 рублей.

Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» - 8246 рублей.

Наименование должностей входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни		Минимальный должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель	5332
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Без категории: экономист, специалист по закупкам	8246
2 квалификационный уровень	II категория: экономист, специалист по закупкам	8494
3 квалификационный уровень	I категория: экономист, специалист по закупкам	8658
3 квалификационный уровень	Специалист по охране труда	8658

2.3. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

2.3.1. Размеры окладов рабочих учреждений, устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: сторож; дворник	5249 рублей
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: кухонный рабочий; машинист по стирке и ремонту спецодежды; кастелянша; уборщик производственных и служебных помещений; кладовщик	5498 рублей
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: повар; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	5747 рублей
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: повар	7244 рублей

5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: повар; шеф-повар	7330 рублей
---	-------------

2.3.2. В положении об оплате труда работников образовательного учреждения под каждым разрядом выполняемых работ указываются наименования рабочих, включенных в штатное расписание образовательного учреждения.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников.

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами образовательного учреждения с учетом настоящего Положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

3.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

3.4.1. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с установленными для различных видов работ с допустимыми условиями труда, но не ниже размеров, установленных законодательными и иными нормативными правовыми актами.

Руководитель учреждения проводит специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Перечень работников и конкретный размер доплаты работникам определяется учреждением в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда и закрепляется в коллективном договоре.

Работникам МБДОУ ЦРР № 5 «Умка» за работу в неблагоприятных условиях труда ежемесячные выплаты будут выплачиваться после проведения специальной оценки условий труда.

3.5 Размеры компенсационных выплат 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):

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3
1.	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов.	20 (ежемесячно)

2.	Педагогическим работникам образовательного учреждения за руководство методическими, психолого-медико-педагогическими консилиумами, комиссиями, методическими объединениями, за работу в аттестационных комиссиях.	15 (в период работы комиссий)
3.	Помощникам воспитателей за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду.	30 (ежемесячно)
4.	Доплата до МРОТ работникам с учетом всех выплат, если начисление заработной платы составляет меньше МРОТ.	(ежемесячно)

Примечания к таблице:

Перечень должностей работников и конкретные размеры выплат в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) в тех случаях, когда они имеют минимальные и максимальные значения, определяются заведующим по согласованию с первичной профсоюзной организацией работников учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в особых условиях и других факторов.

В случаях, когда работникам предусмотрены выплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы по 2 и более основаниям, абсолютный размер каждой выплаты, установленной в процентах, исчисляется из должностного оклада, ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

3.5.1. Оплата труда работников (сторожей) за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) в размере 35% часовой тарифной ставки (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

3.5.2. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

- работникам, получающим должностной оклад, – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.5.3. Оплата за сверхурочную работу.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.5.4. Работникам учреждения, выполняющим в этом же учреждении в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника или совмещение профессий (должностей).

При выполнении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится выплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

Выплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

Размер должностного оклада (ставки заработной платы) по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных комиссиями случаях ухудшения качества работы.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в трудовом договоре, коллективном договоре, соглашении и других локальных нормативных актах образовательного учреждения.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников (профсоюзной организации) на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются образовательными учреждениями самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях в соответствии с положением по оплате труда работников учреждений.

Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей учреждений устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителям учреждений.

4.2. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

а) за интенсивность и высокие результаты работы:

- за интенсивность труда;
- за высокие результаты работы;
- за выполнение особо важных и ответственных работ;

б) за качество выполняемых работ:

- за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака), почетной грамоты Министерства образования и науки РФ;

- за наличие высшего (профильного) образования;
- за наличие квалификационной категории;
- за образцовое выполнение муниципального задания;
- за выполнение критериев показателей качества.

в) за стаж непрерывной работы:

г) премиальные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за год;
- единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

Системой оплаты труда учреждения могут предусматриваться другие выплаты стимулирующего характера.

4.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

За счет средств бюджета городского округа города-курорта Ессентуки ниже указанным категориям работников дошкольного образовательного учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты (вне зависимости от присвоенной квалификационной категории по должности).

Денежные выплаты устанавливаются в следующем размере:

Выплаты педагогическим работникам учреждения, реализующим образовательную программу дошкольного образования:	
- воспитателям	2200 рублей
- музыкальным руководителям	800 рублей
- учителю-логопеду	700 рублей
- педагогу-психологу	500 рублей
Помощникам воспитателей в целях повышения качества дошкольного образования	800 рублей.

Вышеуказанные выплаты производятся ежемесячно работникам по основному месту работы при условии нагрузки соответствующей 1 ставке и более, при нагрузке менее ставки – пропорционально установленной нагрузке. В случаях выполнения работником объема работы выше одной штатной должности на условиях совмещения (при расширении зоны обслуживания, выполнения обязанностей временно отсутствующего работника, при замене уходящих в отпуск) или на условиях совместительства, денежные выплаты не производятся.

В учреждении также производятся следующие выплаты стимулирующего характера:

Основания для зачисления стимулирующих выплат	Размер выплат в рублях или в % к должностному окладу
Педагогическим работникам за руководство кружковой работой, организацию и проведение мероприятий (на время организации и проведения) в области образования (физкультуры, здравоохранения,	15%

молодежной политики и пр.) городского, краевого, окружного и федерального значения	
Педагогическим работникам образовательного учреждения за участие в работе городских, краевых инновационных площадок, в краевых творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий	20%
Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании образовательного учреждения	25%
Работникам учреждения за личный вклад в общие результаты деятельности образовательного учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий (подготовка и внесение изменений в коллективный договор, участие в подготовке и внесению изменений в положение об оплате труда работников образовательного учреждения и др.)	25% в период выполнения
Работникам, ответственным за организацию питания в образовательных учреждениях,	15%
За выполнение особо важных и ответственных работ: - работникам за ведение сайта учреждения, обновление информации, ответственность за своевременное внесении новых нормативных документов, повышение имиджа учреждения через размещение на сайте новых информационных материалов; - работа в государственной информационной системе Ставропольского края «Региональная система межведомственного электронного взаимодействия» в целях обеспечения предоставления (исполнения) государственных (муниципальных) услуг (функций) в электронной форме и др.) - АВЕРС - за работу Телефона доверия по вопросам в сфере образования в МБДОУ ЦРР детский сад № 5 «Умка»	30%
За работу, требующую значительных затрат усилий и времени (работа в режиме реализации новых Федеральных законов, программ и др.)	до 50%
За работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей: - ведение документации по охране труда, пожарной безопасности, ГО и ЧС - за работу по распределению стимулирующего фонда оплаты труда (работа с оценочными листами (июль, январь);	30% 10%

4.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в следующем порядке:

1. *Выплата за наличие ученой степени и почетного звания* устанавливаются и выплачиваются ежемесячно:

- имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности – в размере 20 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

- имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности – в размере 30 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

- имеющим почетное звание «народный» – в размере 30 процентов установленной ставки заработной платы по основной должности;

- «заслуженный» – 20 процентов установленной ставки заработной платы по основной должности;

- награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – в размере 15 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

- награжденным почетной грамотой Министерства образования и науки РФ – в размере 10 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

2. *Выплата за наличие высшего (профильного) образования педагогическим работникам* устанавливаются и выплачиваются ежемесячно в размере 5% от основной ставки, оклада.

3. *За наличие квалификационной категории педагогическим работникам* устанавливается выплата стимулирующего характера:

- за наличие II квалификационной категории (до окончания срока её действия) или педагогическим работникам прошедшим аттестацию на подтверждение соответствие занимаемой должности - 5% установленного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

- за наличие I квалификационной категории - 10% установленного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

- за наличие высшей квалификационной категории - 15% установленного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы).

4. *Выплата за образцовое выполнение муниципального задания:*

- Реализация основных общеобразовательных программ дошкольного образования в соответствии с ФГОС;

- Выполнение всех установленных показателей муниципального задания, характеризующих объем и качество оказания муниципальной услуги.

5. *За выполнение критериев показателей качества.*

Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг для педагогических работников и Перечня критериев и показателей эффективной деятельности заместителей руководителя, утверждаемых учреждением.

При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и образовательного учреждения в целом.

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в образовательном учреждении создается соответствующая комиссия с участием профсоюзного комитета.

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждается приказом руководителя учреждения.

1). Выплата стимулирующего характера заместителям руководителей учреждений устанавливаются на основании **Перечня критериев и показателей эффективности деятельности заместителей руководителя** (с учетом показателей эффективности деятельности руководителей образовательных учреждений, в соответствии с письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20 июня 2013 года № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности»), утвержденного приказом заведующего МБДОУ ЦРР №5 «Умка»:

Перечень критериев и показателей эффективности деятельности заместителей руководителя

а) заместитель заведующего по УВР:

Критерии	Показатели
<p>I. Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.)</p>	<p>Реализация социокультурных проектов. Инновационная и проектная деятельности, ведение экспериментальной работы;</p> <ul style="list-style-type: none"> - разработка и внедрение авторских программ - наличие экспериментальной площадки
	<p>Результаты методической и проектной деятельности призовые места на:</p> <ul style="list-style-type: none"> - федеральном - региональном - муниципальном уровнях
	<p>3. Обобщение и распространение опыта работы педагогов (не менее одного в полугодие). Создание банка лучшего опыта.</p>
<p>II. Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников</p>	<p>1. Наличие методического «портфолио» на каждого педагогического работника.</p>
	<p>2. Информационная открытость:</p> <ul style="list-style-type: none"> - сайт ОУ, размещение материалов на сайте, участие в процедурах независимой оценки качества образования.
	<p>3. Эффективность педагогической деятельности. Подготовка материалов педагогов к аттестации</p>
	<p>4. Выступление на конференциях, семинарах, «круглых столах».</p> <p>Научно-методические публикации:</p> <ul style="list-style-type: none"> - муниципальный уровень - региональный - федеральный

III. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников	1. Использование инновационных технологий в работе с родителями (выпуск журнала, бюллетеня, газеты, кружки, анкетирование, участие родителей в мероприятиях и т. д.).
	2. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей.
	3. Удовлетворённость родителей качеством предоставляемых образовательных услуг: 95 – 100% 85 – 94% 75 – 84%
IV. Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	1. Наличие основной образовательной программы дошкольного воспитания учреждения в соответствии с ФГОС и использованием регионального компонента.
	2. Организационно-методическое сопровождение процесса реализации программы, в т. ч. во взаимодействии детей со сверстниками и взрослыми.
	3. Организация и руководство работой творческих групп педагогов ДОУ
V. Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	1. Использование здоровьесберегающих технологий в воспитательно-образовательном процессе с целью снижения заболеваемости.
	2. Организация и координация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.
	3. Отсутствие случаев травматизма.
VI. Работа с детьми из социально-неблагополучных семей	1. Анкетирование с целью выявления причин семейного неблагополучия.
	2. Методическое сопровождение деятельности ДОУ для обеспечения мер защиты прав и законных интересов детей.
	3. Проведение социально-профилактических мероприятий по оказанию помощи семьям в решении возникших проблем.
VII. Создание элементов образовательной инфраструктуры	1. Формирование содержательной, доступной, вариативной, безопасной образовательной среды в ДОУ в соответствии с ФГОС.
	2. Создание условий для реализации регионального компонента.
	3. Эстетика оформления групп, методического кабинета.

б) заместитель заведующего по АХР:

№ п/п	Критерии	Показатели
1	Соответствие деятельности образовательного учреждения требованиям	Отсутствие предписаний надзорных органов.

	законодательства в сфере образования	
2	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей	Организация работ по уборке помещений, благоустройству территории МДОУ: Выполнение заявок по устранению технических неполадок в срок
3	Пожарная и антитеррористическая безопасность в МДОУ	Обеспеченность МБДОУ средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями организации противопожарной и антитеррористической безопасности и обеспечение их рабочего состояния:
4	Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря	Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности МБДОУ (отопление, электроснабжение, водоснабжение и др.)
		Своевременность составления проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.
		Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей.
		Результаты инвентаризации товарно-материальных ценностей: - недостача и излишки в ходе инвентаризации товарно-материальных ценностей не выявлены.
		Своевременность постановки на учет материальных ценностей, поступивших от физических, юридических лиц в качестве благотворительности.
		Наличие приборов учета теплоэнергосносителей и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергосносителей.
		Своевременность заключения договоров на поставку продуктов питания.

На основе **Перечня критериев и показателей эффективности деятельности заместителей руководителя** приказом заведующего МБДОУ ЦРР №5 «Умка» утверждаются оценочные листы эффективности деятельности заместителей заведующего МБДОУ ЦРР №5 «Умка»

2). Выплата стимулирующего характера педагогическим работникам МБДОУ ЦРР №5 «Умка» (воспитатель, учитель-логопед, педагог-психолог, инструктор по физкультуре, музыкальный руководитель) осуществляются на основании **Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг** (с учетом Примерных направлений показателей эффективности деятельности педагогических работников образовательных учреждений, в соответствии с письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20 июня 2013 года № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности»), утвержденного приказом заведующего МБДОУ ЦРР №5 «Умка»:

Перечень критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг

(воспитатель, учитель-логопед, педагог-психолог, инструктор по физкультуре, музыкальный руководитель)

Критерии	Показатели
I. Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.)	<ul style="list-style-type: none"> - Использование социально значимых проектов (групповые, индивидуальные). - Результативность проектов (наличие выставок, фоторепортажей и т.п.): Ежемесячно ежеквартально полугодие - Реализация проекта в социуме. Наличие публикаций: муниципальном- Региональном - Федеральном -
II. Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ведение банка данных индивидуальных достижений воспитанников. 2. Участие воспитанников в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, смотрах и т. д. 3. Ведение кружковой, клубной деятельности.
III. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников	<ol style="list-style-type: none"> 1. Использование инновационных технологий в работе с родителями: а) выпуск журнала, бюллетеня, газеты; б) вовлечение родителей в образовательную деятельность ДОУ; в) субботники, ремонт и др. 2. Отсутствие обоснованных жалоб. 3. Удовлетворённость родителей качеством предоставляемых образовательных услуг: 95 – 100% 85 – 94% 75 – 84%
IV. Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Наличие рабочей образовательной программы с использованием регионального компонента. - Реализация образовательной программы: - 85-100% -70 - 84% 2. Наличие рабочей программы дополнительного образования. 3. Разработка и внедрение собственной методической продукции, публикация в СМИ
V. Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Снижение заболеваемости по сравнению с прошедшим полугодием. 2. Уровень посещаемости детей (младший возраст – 70%, старший возраст – 80%). 3. Отсутствие случаев травматизма. 4. Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, методик и приемов оздоровления детей, рекомендованных на федеральном, региональном или муниципальном уровне. 5. Соблюдение условий в соответствии с требованиями СанПиН для оптимального физического развития ребёнка (подбор ростовой мебели, график проветривания, режим прогулок, питьевой режим).
VI. Работа с детьми из социально неблагополучных семей	<ol style="list-style-type: none"> 1. Консультативная помощь родителями (законным представителям). 2. Вовлечение детей в культурно-досуговую и художественно-эстетическую деятельность 3. Посещение семей на дому.
VII. Создание элементов образовательной инфраструктуры	<ol style="list-style-type: none"> 1. Создание содержательной, доступной, вариативной, безопасной образовательной среды в соответствии с ФГОС, с использованием регионального компонента: - в группе; - на участке. 2. Качество организации среды группы с учётом темы недели

На основе Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг приказом заведующего МБДОУ ЦРР №5 «Умка» утверждаются оценочные листы эффективности деятельности для педагогических работников

3). Выплаты стимулирующего характера для прочих работников, согласно штатному расписанию МБДОУ ЦРР №5 «Умка», осуществляются на основании Критериев и показателей эффективности деятельности прочих работников, утвержденного приказом заведующего МБДОУ ЦРР №5 «Умка» для каждой штатной единицы в виде Оценочного листа эффективности деятельности работников (кроме педагогических) с учетом профессиональной направленности

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера и с целью объективного распределения фонда стимулирующих выплат фонда оплаты труда работников МБДОУ ЦРР №5 «Умка» на основании приказа заведующего МБДОУ ЦРР №5 «Умка» создается Комиссия по распределению фонда стимулирующих выплат фонда оплаты труда работников МБДОУ ЦРР №5 «Умка» (далее – Комиссия). К участию в работе Комиссии в обязательном порядке привлекается председатель первичной профсоюзной организации МБДОУ ЦРР №5 «Умка». Положение о порядке работы Комиссии утверждается приказом заведующего МБДОУ ЦРР №5 «Умка».

4.2.3. Выплаты за стаж непрерывной работы в МБДОУ ЦРР №5 «Умка»:

- при стаже работы от 1 до 3 лет – 5%;
- при стаже работы от 3 до 5 лет – 10%;
- при стаже работы свыше 5 лет – 15%.

В стаж непрерывной работы включается:

- время работы в образовательном учреждении (в МБДОУ ЦРР № 5 "Умка");
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);
- время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением учреждением для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки;
- периоды временной нетрудоспособности;
- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением;
- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение.

4.2.4. Премияльные выплаты по итогам работы.

Условия, порядок, размер премиальных выплат устанавливается в соответствии с Положением о премировании работников МБДОУ ЦРР №5 «Умка», утвержденным приказом заведующего МБДОУ ЦРР №5 «Умка».

1. По итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год).

2. Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается работникам в следующих случаях:

- при объявлении благодарности или награждении почетной грамотой

Министерства образования и науки Российской Федерации, Думы Ставропольского края, Губернатора Ставропольского края и министерства образования Ставропольского края;

- в связи с государственными или профессиональными праздниками;
- в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет).

3. Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается при наличии экономии по фонду оплаты труда в размере до 100% должностного оклада.
4. Выплаты - материальная помощь на основании заявления работника.

4.3. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах.

4.4. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по решению заведующего МБДОУ ЦРР №5 «Умка» с учетом решения Комиссии в пределах фонда оплаты труда МБДОУ ЦРР №5 «Умка».

Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

Стимулирующие выплаты работникам могут быть сняты или уменьшены на определенный срок по решению Комиссии.

Планирование объема фонда стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание (кроме педагогических работников и заместителей заведующего), педагогических работников и заместителей заведующего.

Кроме того, расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для категорий работников, включенных в штатное расписание (кроме педагогических работников и заместителей заведующего), педагогических работников и заместителей заведующего

5. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам учреждения

5.1. Аттестация педагогических работников учреждения осуществляется в соответствии с [Порядком](#) проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. № 276, Положением о формах и процедурах проведения аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений Ставропольского края, утвержденным приказом министерства образования Ставропольского края от 24 декабря 2009 года № 843-пр.

5.2. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров ставок заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

5.3. Требования к уровню образования при установлении размеров оплаты труда педагогических работников определены в разделе «Требования к квалификации» квалификационных характеристик должностей работников образования.

5.4. Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Окончание 3 полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление размеров должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

5.5. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ, работающим в образовательных учреждениях, должностные оклады, ставки заработной

платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

5.6. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии ставки заработной платы как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

- при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика; сурдопедагогика; олигофренопедагогика; логопедия; специальная психология; коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная); дефектология и другие аналогичные специальности;

- окончившим спецфакультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

5.7. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает при:

- увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

- получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

- присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

- присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

5.8. При разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников образовательные учреждения не вправе:

- а) формировать и утверждать профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам;

- б) переносить профессии рабочих и должности служащих в другие профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп, изменять порядок регулирования продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), в том числе вводить оплату труда на основе должностных окладов вместо ставок заработной платы работникам, нормирование труда которых осуществляется с учетом норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы;

- в) применять наименования должностей (профессий) работников, не соответствующие наименованиям должностей специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным [справочником](#) работ, и профессий рабочих, Единым квалификационным [справочником](#) должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов, если в соответствии с Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации, иными федеральными законами с

выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;

г) утверждать квалификационные характеристики по должностям служащих и профессиям рабочих;

д) отступать от [Единого реестра](#) ученых степеней и ученых званий, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 30 января 2002 г. № 74 «Об утверждении Единого реестра ученых степеней и ученых званий и Положения о порядке присуждения ученых степеней», а также установленных сроков вступления в силу решений об их присуждении;

е) устанавливать повышающие коэффициенты за наличие среднего или высшего профессионального образования при формировании размеров должностных окладов, ставок заработной платы по должностям служащих, квалификационные характеристики которых не содержат требований о наличии среднего или высшего профессионального образования;

ж) устанавливать по должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различные размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

5.9. Руководитель учреждения проверяют документы об образовании и устанавливают работникам должностные оклады (ставки заработной платы).

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждения несет руководитель.

6. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам учреждения

6.1. Месячная заработная плата педагогических работников учреждения определяется путем умножения ставки заработной платы на их фактическую нагрузку в месяц и деления полученного произведения на установленную за 1 ставку норму часов педагогической работы в месяц и прибавления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. В том же порядке исчисляется месячная заработная плата педагогов за работу, осуществляемую на условиях внешнего совместительства.

6.3. Установленный должностной оклад (ставка заработной платы) выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

6.4. Оплата труда работников, 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 отдельно по каждой из должностей.

7. Прочие вопросы оплаты труда

7.1. Заместителю заведующего по административно-хозяйственной работе, заместителю заведующего по учебно-воспитательной работе устанавливается следующее соотношение предельной кратности дохода к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения (далее – предельная кратность):

№ п/п	Среднегодовое количество воспитанников учреждения	Предельная кратность
1.	До 250 включительно	до 3,0
2.	От 250 до 500 включительно	до 4,0
3.	Свыше 500	до 5,0

7.2. Размер установленной предельной кратности является обязательным для включения в трудовой договор.

7.3. Расчет показателя предельной кратности дохода заместителя заведующего по административно-хозяйственной работе, заместителя заведующего по учебно-воспитательной работе к величине среднемесячной заработной платы работников производится нарастающим итогом с начала года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

В случае превышения предельной кратности дохода заместителя заведующего по административно-хозяйственной работе, заместителя заведующего по учебно-воспитательной работе к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения, сумма стимулирующих выплат уменьшается на размер превышения.

При определении предельной кратности дохода заместителя заведующего по административно-хозяйственной работе, заместителя заведующего по учебно-воспитательной работе к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения учитываются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также выплаты, связанные с совместительством и совмещением вакантных должностей.

В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения.

Изменения и дополнения вступают в силу с момента их утверждения руководителем учреждения и согласования с первичной организацией профсоюза учреждения.

8. Перечень должностей, предусмотренных на оплату труда для замещений уходящих в отпуск

Перечень:

- заведующий (при отсутствии в штатном расписании заместителя заведующего)
- воспитатель;
- помощник воспитателя;
- повар;
- кухонный рабочий;
- машинист по стирке белья;
- сторож.

7. Прочие вопросы оплаты труда

Перечень должностей и профессий работников, относимых к основному персоналу учреждения:

- помощник воспитателя,
- воспитатель,
- музыкальный руководитель,
- педагог дополнительного образования,
- педагог-психолог,
- заместитель заведующего (за исключением заведующего по АХР),
- повар,
- кухонный рабочий,
- рабочий по стирке и ремонту спецодежды,
- кастелянша.

