|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| |  | | --- | | Согласовано:  Председатель профкома  муниципального  казенного дошкольного образовательного  учреждения детского сада комбинированного вида № 6 поселка городского типа Вахруши  Слободского района Кировской области  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(Н.В. Бажина)  «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_20\_\_\_ г.    Согласовано:  Начальник управления образования администрации Слободского района  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(Е.В. Гусева)  «\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_г. | | УТВЕРЖДЕНО:  Заведующий  муниципального казённого дошкольного  образовательного учреждения детского сада комбинированного вида №6 поселка городского типа Вахруши  Слободского района Кировской области  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(И.И. Хрулева)  «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_г  Приказ № \_\_\_\_\_\_\_\_ |

**Положение**

**об оплате труда работников муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения**

**детского сада комбинированного вида № 6**

**поселка городского типа Вахруши**

**Слободского района Кировской области**

**(в новой редакции)**

Предыдущая редакция Положения об

оплате труда работников МКДОУ

детского сада комбинированного вида № 6

утверждена приказом заведующего

от 31.08.2020 г. № 88-А, с изменениями и

дополнениями, утвержденными

приказом заведующего от 11.03.2021 г. №27-А

**I. Общие положения**

1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 6 поселка городского типа Вахруши Слободского района (далее – Положение) разработано в целях установления порядка оплаты труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 6 поселка городского типа Вахруши Слободского района (далее – учреждение).

2. Положение включает общие условия и размеры оплаты труда работников учреждения, минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), размеры повышающих коэффициентов к окладам, выплат компенсационного и стимулирующего характера, условия оплаты труда руководителя учреждения.

3. Системы оплаты труда в учреждении устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

4. Положение об оплате труда работников утверждается приказом заведующего и подлежит согласованию с управлением образования администрации Слободского района, выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения.

5. В настоящее Положение в установленном порядке могут вноситься изменения и дополнения.

**II. Порядок и условия оплаты труда**

6. Заработная плата работников учреждения состоит из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7. Оплата труда работников учреждения устанавливается с учетом:

– ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

– ПКГ общеотраслевых профессий рабочих, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

– ПКГ должностей работников (профессий рабочих) отдельных отраслей, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

– единого тарифно–квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

– единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

– общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарификационных разрядов;

# – рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально–трудовых отношений;

– государственных гарантий по оплате труда;

– перечня видов выплат компенсационного характера;

– перечня видов выплат стимулирующего характера;

– мнения представительного органа работников;

– базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по ПКГ;

– минимальных размеров выплат компенсационного характера, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации;

– настоящего Положения.

8. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств учреждения, утвержденных постановлением администрации Слободского района и доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда работников организации формируется с учетом районного коэффициента.

Изменение утвержденного фонда оплаты труда в сторону уменьшения производится в связи с уменьшением объемов работ или невыполнением объемов работ по вакантным должностям.

Общий объем фонда оплаты труда учреждения подлежит перерасчету в соответствии с муниципальным правовым актом администрации Слободского района в случаях:

– изменения штатов (штатных расписаний);

– увеличения (индексации) окладов;

– увеличения фонда оплаты труда организации;

При индексации оклады (ставки заработной платы) работников округляются по правилам арифметики до рубля.

9. Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы не ниже рекомендованных минимальных размеров, установленных постановлением администрации Слободского района от 09.07.2021 № 887 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений Слободского района по виду экономической деятельности «Образование».

10. Штатное расписание учреждения утверждается заведующим по согласованию с управлением образования администрации Слободского района.

Штатное расписание включает в себя все должности (профессии рабочих) учреждения независимо от того, к каким видам экономической деятельности относятся структурные подразделения учреждения и отражает фонд заработной платы с учетом всех источников финансового обеспечения.

Должности, включаемые в штатное расписание учреждения, должны соответствовать уставным целям деятельности учреждения, а их наименование – соответствовать отраслевым справочникам должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих, утвержденным федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере деятельности, примерному положению об оплате труда работников учреждений соответствующей сферы экономической деятельности.

Характеристики квалификации, которые содержатся в профессиональных стандартах и обязанности, применение которых не установлено в соответствии с частью первой статьи 195.1 Трудового кодекса Российской Федерации, применяется работодателями в сфере образования в качестве основы для определения требований к квалификации работников с учетом особенностей выполняемых работниками трудовых функций, обусловленных применяемыми технологиями и принятой организацией производства и труда в учреждении.

11. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются согласно **приложению 1** к настоящему Положению.

**Выплаты компенсационного характера**

12. В учреждении устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденных настоящим положением.

13. В Положении об оплате труда работников учреждения предусмотрено установление следующих выплат компенсационного характера:

* выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
* выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
* выплаты при совмещении профессий (должностей);
* выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
* выплаты за сверхурочную работу;
* выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
* выплаты за работу в ночное время;
* выплаты за расширение зон обслуживания.

14. Выплаты компенсационного характера (за исключением выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями) устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством, в пределах фонда оплаты труда.

15. Размеры выплат компенсационного характера, устанавливаемые в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяются путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

16. Установленные выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат. Выплаты компенсационного характера устанавливаются за фактически отработанное время.

17. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера конкретизируются в коллективном договоре, трудовых договорах и (или) локальных нормативных актах. Не допускается установление одинаковых условий для установления различных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

18. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера:

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

Минимальный размер выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Конкретный размер выплаты устанавливается работодателем по результатам проведения специальной оценки условий труда.

Специальная оценка условий труда проводится в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» согласно Методике, утвержденной приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24.01.2014 № 33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению».

В случае, если в ходе аттестации рабочих мест условия труда будут признаны безопасными (оптимальными или допустимыми), указанная выплата отменяется полностью.

18.2. За иные особые условия работы в учреждении устанавливаются выплаты компенсационного характера работникам:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Учреждение, педагогическая работа | Категория работников | Рекомендуемый  размер выплаты в процентах  от оклада  (должностного  оклада), ставки  заработной  платы |
| **Группа** для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья | Воспитатель, учитель – логопед, учитель – дефектолог, младший воспитатель | до 10 |

18.3. В местностях с особыми климатическими условиями к заработной плате работников применяется районный коэффициент в размере 1,15, установленный постановлением Совета Министров СССР от 23.09.1988 № 1114 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, в северных районах Кировской области, в северных и восточных районах Казахской ССР», постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата Всесоюзного Центрального совета профессиональных союзов от 17.10.1988 N 546/25-5 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, в северных районах Кировской области, в северных и восточных районах Казахской ССР».

18.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

18.4.1. Выплата за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объёма работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

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

18.4.2. При выполнении работы, связанной с сопровождением образовательного процесса и не входящей в должностные обязанности, педагогическим работникам устанавливаются выплаты согласно **приложению 2** к настоящему Положению.

18.4.3. Выплата за сверхурочную работу осуществляется за первые два часа сверхурочной работы с повышающим коэффициентом не менее 1,5, за последующие часы сверхурочной работы с повышающим коэффициентом не менее 2,0 за каждый час работы.

18.4.4. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, привлекавшегося к работе в выходной и нерабочий праздничный день, по его письменному согласию может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

18.4.5. Минимальный размер выплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет не менее 20% часовой ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

18.4.6. Выплаты за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

18.4.7. Выплата при совмещении профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

**Выплаты стимулирующего характера**

19. В целях поощрения работников к повышению результативности и качества труда в учреждении устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утверждённым настоящим Положением.

Стимулирующие выплаты, в зависимости от условия их установления, могут быть гарантированными или переменными.

20. В Положении об оплате труда работников учреждения предусмотрено установление следующих выплат стимулирующего характера к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

20.1. Гарантированные стимулирующие выплаты устанавливаются при наличии у работников оснований для их установления.

К гарантированным стимулирующим выплатам относятся выплаты:

* выплаты за наличие квалификационной категории (классности);
* выплата за стаж непрерывной работы;
* выплаты за наличие ученой степени и почетного звания;
* выплаты за работу в учреждениях (структурных подразделениях), расположенных в сельских населенных пунктах.

Гарантированные стимулирующие выплаты устанавливаются, как правило, сроком на один год, либо в определенных случаях на время действия соответствующих оснований для их выплаты.

20.2. Переменные выплаты стимулирующего характера вводятся на срок, не превышающий 1 квартал текущего календарного года.

К переменным стимулирующим выплатам относятся выплаты:

* выплаты за качество выполняемых работ;
* персональный повышающий коэффициент к окладу;
* премиальные выплаты.

21. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению заведующего учреждения в пределах средств на оплату труда работников учреждения, а также доходов от оказания платных услуг и иной приносящий доход деятельности.

22. Переменные выплаты стимулирующего характера могут быть отменены или изменены приказом заведующего учреждения в соответствии с действующим законодательством за несвоевременное и некачественное выполнение возложенных обязанностей, заданий, нарушение устава учреждения, некачественное исполнение планов работы, приказов и других нормативных правовых актов, обязательных для работы в учреждении, нарушение сроков предоставления отчетности, предоставление неверной информации, за нарушения действующего законодательства, выявленные по результатам проведенных проверок и ревизий деятельности учреждения, и Правил внутреннего трудового распорядка до истечения срока действия приказа об их установлении.

23. Переменные выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы.

23.1. Показатели и критерии эффективности работы разработаны с учетом следующих принципов:

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

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

Показатели эффективности деятельности работников учитывают необходимость выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

Целевые показатели, критерии оценки эффективности и результативности деятельности работников учреждения определены согласно **приложению 3** к настоящему Положению.

23.2. При оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об осуществлении им переменных выплат стимулирующего характера в учреждении создается соответствующая комиссия с участием выборного органа первичной профсоюзной организации или по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Порядок работы комиссии, периодичность её заседаний закрепляется положением о комиссии.

24. Размеры выплат стимулирующего характера определяются путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы или на размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

25. Установленные выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

26. Гарантированная стимулирующая выплата за наличие квалификационной категории (классности) устанавливается на время действия квалификационной категории с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Квалификационная категория присваивается решением аттестационной комиссии.

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационная категория | Рекомендуемый размер выплаты в процентах от оклада  (должностного оклада),  ставки заработной платы |
| Первая квалификационная категория | до 10 |
| Высшая квалификационная категория | до 15 |

27. Гарантированная стимулирующая выплата за стаж непрерывной работы устанавливается работникам в зависимости от непрерывного стажа работы в организациях (учреждениях).

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж непрерывной работы в общеобразовательных организациях | Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы |
| От 1 года до 3 лет | до 5 |
| От 3 до 10 лет | до 10 |
| Свыше 10 лет | до 15 |

Гарантированная стимулирующая выплата за стаж непрерывной работы устанавливается, а увеличение ее размера осуществляется со дня достижения работником соответствующего стажа. Стаж работы определяется на основании трудовой книжки работника комиссией учреждения. Стаж считается непрерывным, если со дня увольнения из организации образования до дня приема в организацию образования прошло не более трех месяцев.

28. Гарантированная стимулирующая выплата за наличие ученой степени и почетного звания устанавливается по решению руководителя для работников, которым присвоена ученая степень кандидата (доктора) наук, почётное звание (в том числе «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель» и другие почетные звания СССР, РФ и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный») по основному профилю профессиональной деятельности.

Размер выплаты составляет:

* до 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, которым присвоена ученая степень доктора наук, почетное звание «Народный учитель»;
* до 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, которым присвоена ученая степень кандидата наук, другие почетные звания;
* до 5 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, имеющим ведомственные награды Министерства просвещения Российской Федерации.

При наличии у работника трёх оснований (наличия учёной степени, почётного звания, ведомственной награды) выплата производится по одному основанию на выбор работника со дня присвоения учёной степени, почётного звания, ведомственной награды.

29. Гарантированная стимулирующая выплата за работу в учреждениях (структурных подразделениях), расположенных в сельских населенных пунктах, устанавливается руководителям, педагогическим работникам и иным специалистам учреждений, расположенных в сельских населенных пунктах:

29.1. Руководителям: заведующим.

29.2. Педагогическим работникам: учителям-логопедам, учителям-дефектологам, воспитателям, старшему воспитателю, педагогам-психологам, инструкторам по физической культуре, музыкальным руководителям.

29.3. Иным специалистам и учебно-вспомогательному персоналу: медицинским сестрам, инструкторам по лечебной физкультуре, младшим воспитателям, имеющим высшее или среднее профессиональное образование, непосредственно участвующим в учебно-воспитательном процессе.

29.4. Размер выплаты устанавливается в размере от 10 до 12 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

30. Переменные выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ на основе показателей и критериев эффективности работы производятся по приказу заведующего учреждения в соответствии с Положением об оплате труда работников в пределах фонда оплаты труда, а также доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

31.Переменные выплаты стимулирующего характера: персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается заведующим учреждения персонально в отношении конкретного работника в соответствии с Положением об оплате труда в пределах фонда оплаты труда. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – до 3,0.

Персональный повышающий коэффициент не устанавливается руководителю организации.

32. Переменные выплаты стимулирующего характера: премиальные выплаты по итогам работы за определенный период и иные премиальные выплаты производятся по приказу руководителя учреждения в соответствии с Положением об оплате труда работников в пределах фонда оплаты труда, а также доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

Порядок и условия премирования (периодичность выплаты премии, показатели премирования, условия снижения размера или лишения премий) устанавливаются положением о премировании, утверждаемым локальным нормативным актом учреждения. Не допускается установление одинаковых условий для установления премирования и выплат компенсационного и стимулирующего характера. Условия премирования определяются исходя из конкретных задач, стоящих перед учреждением.

Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом работника.

**III. Условия оплаты труда руководителя учреждения**

33. Условия оплаты труда руководителя организации устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с [типовой формой](consultantplus://offline/ref=B0ACD29EEBF85480FF07A6D5DFEE364A90A9B1B97E8EE7516EC07A4689AD5315917FA521123E2ADF989421A7BD0E296A4F7D41ED01E6F4D24D64M) трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

34. Заработная плата руководителя учреждения состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

35. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается трудовым договором, заключенным между руководителем и управлением образования администрации Слободского района.

Должностной оклад руководителя учреждения зависит от группы по оплате труда организации.

Порядок отнесения организации к группе по оплате труда устанавливается настоящим Положением.

Группа по оплате труда учреждения устанавливается в соответствии с приказом управления образования администрации Слободского района Кировской области.

Группа по оплате труда учреждения пересматривается один раз в год по итогам деятельности учреждения.

Показатели деятельности учреждений и порядок отнесения их к группам устанавливаются согласно **приложению 4** к настоящему Положению.

36. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя образовательного учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и средней заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения) устанавливается управлением образования администрации Слободского района Кировской области в кратности от 1 до 3 в зависимости от группы по оплате труда учреждения. Примерный перечень должностей, относимых к административно–управленческому персоналу, устанавливается управлением образования администрации Слободского района Кировской области.

Руководитель учреждения не вправе превышать установленный предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, и средней заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя организации, его заместителей).

37. Расчет среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

38. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя учреждения представляется ежегодно до 1 марта управлению образования администрации Слободского района Кировской области, которая не позднее 15 мая года, следующего за отчётным размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте администрации Слободского района.

39. Органы местного самоуправления – главные распорядители средств бюджета, в ведении которых находятся учреждения, устанавливают предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда указанных учреждений (не более 40 процентов

Примерный перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, утверждается приказом управления образования администрации Слободского района на календарный год.

Годовой фонд оплаты труда руководителя муниципального учреждения муниципального учреждения не может быть увеличен за счет фонда оплаты труда иных работников муниципального учреждения.

40. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю учреждения в соответствии с порядком, предусмотренным разделом II «Порядок и условия оплаты труда» настоящего Положения.

41. Оценка эффективности деятельности руководителей образовательных учреждений определяет порядок, а также критерии оценки результатов деятельности учреждений за отчетный период.

Оценка производится на основании представляемой учреждениями установленной отчетности о результатах деятельности муниципального учреждения (далее отчет) за отчетный период.

42. Управление образования администрации Слободского района устанавливает руководителю организации выплаты стимулирующего характера с учетом исполнения организацией целевых показателей эффективности работы. Целевые показатели, критерии оценки эффективности и результативности деятельности руководителя учреждения определены согласно **приложению 5** к настоящему Положению.

Руководитель учреждения ежеквартально до 3 числа месяца, следующего за отчетным кварталом направляет отчет о выполнении целевых показателей эффективности и результативности деятельности руководителя учреждения.

43. Выплаты стимулирующего характера руководителю организации осуществляются за счет средств, предусмотренных учреждению на оплату труда с начислениями.

44. Оценка эффективности и результативности деятельности руководителя учреждения производится комиссией управления образования администрации Слободского района по балловой системе по каждому критерию.

На основании проведенной комиссией управления образования администрации Слободского района оценки исчисляется совокупный балл по соответствующему критерию оценки.

Выплаты стимулирующего характера для руководителей учреждений устанавливаются на квартал исходя из совокупно набранного балла в пределах фонда оплаты труда.

44.1. Для руководителей дошкольных образовательных учреждений:

|  |  |
| --- | --- |
| совокупный балл | Стимулирующие выплаты, % |
| 50-80 | 80% |
| 81-90 | 90% |
| 91-100 | 100% |
| 101-110 | 110% |
| Свыше 111 | 120% |

44.2. Для впервые принимаемого на работу в течение текущего квартала руководителя учреждения стимулирующая выплата до завершения текущего квартала устанавливается без оценки исполнения целевых показателей качества выполняемых работ по приказу (распоряжению) руководителя органа местного самоуправления отраслевой компетенции на основании решения комиссии в размере, не превышающем минимального значения (% от должностного оклада) стимулирующей выплаты, установленной для руководителей примерным отраслевым положением по оплате труда работников подведомственных муниципальных учреждений.

Данное условие не распространяется на руководителей, принятых на работу на условиях срочного трудового договора, ранее занимавших данную должность и если перерыв в исполнении трудовых обязанностей по должности руководителя данного учреждения составляет не более 1 месяца.

45. Определение размеров заработной платы руководителей по основной должности и работы по специальности, выполняемой в порядке совмещения, производится раздельно по каждой из должностей (виду работ).

46. Руководителям организаций могут производиться разовые премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, календарный год по решению начальника управления образования в пределах фонда оплаты труда. Порядок и условия премирования устанавливаются Положением о премировании руководителей образовательных учреждений Слободского района, утверждаемым приказом начальника управления образования.

**IV. Другие вопросы оплаты труда**

47. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников учреждения определяется уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

48. Выполнение работниками, занимающими штатные должности, работы с занятием штатной должности может осуществляться на условиях совместительства в свободное от основной работы время путём заключения трудового договора.

Работа руководителя организации по совместительству регламентируется статьей 276 Трудового Кодекса РФ, согласно которой руководитель организации может работать по совместительству у другого работодателя (внешнее совместительство в соответствии со статьей 60.1 Кодекса) только с разрешения учредителя.

49. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы руководителям физического воспитания выплачиваются с учетом ведения ими преподавательской работы в объеме 9 часов в неделю (360 часов в год).

50. Преподавательская работа работников, перечисленных в пункте 18.4.1. настоящего Положения, сверх установленных норм, за которые им выплачивается оклад (должностной оклад), ставка заработной платы оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам заработной платы, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

51. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

52. Работникам, выполняющим преподавательскую работу в объеме учебной нагрузке меньшем или превышающем норму часов преподавательской работы, определенную Правительством Российской Федерации (уполномоченным органом) за ставку заработной платы, выплаты компенсационного (выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда) и стимулирующего (выплата за стаж непрерывной работы; выплата за наличие квалификационной категории; выплаты за наличие ученой степени и почетного звания; выплаты за работу в организациях (структурных подразделениях), расположенных в сельских населенных пунктах; повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности) характера устанавливаются пропорционально фактически выполняемому объему педагогической работы.

53. Нормирование труда в учреждении осуществляется в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации.

54. Руководитель учреждения в пределах имеющихся средств могут привлекать для проведения учебных занятий (курсов, лекций и т.д.) с воспитанниками высококвалифицированных специалистов на непродолжительный срок с применением следующих рекомендуемых размеров ставок почасовой оплаты:

|  |  |
| --- | --- |
| Образовательное учреждение, должность, учёная степень, почетное звание | Рекомендуемый размер ставок почасовой оплаты в рублях |
| Образовательные учреждения (за исключением учреждений дополнительного профессионального образования) | |
| Профессор, доктор наук | 400 рублей |
| Доцент, кандидат наук, лица, имеющие почетное звание "Заслуженный" | 300 рублей |
| Преподаватели, не имеющие ученой степени и почетного звания | 200 рублей |
| Образовательные учреждения дополнительного профессионального образования | |
| Профессор, доктор наук | 600 рублей |
| Доцент, кандидат наук, лица, имеющие почетное звание "Заслуженный" | 500 рублей |
| Преподаватели, не имеющие ученой степени и почетного звания | 400 рублей |

Оплата труда членов жюри конкурсов, смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам почасовой оплаты труда для соответствующих образовательных учреждений. В рекомендуемые размеры ставок почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

55. Работникам учреждения может предоставляться материальная помощь за счет доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников. Условия и размеры предоставления материальной помощи устанавливаются соответствующим положением, утверждаемым локальным нормативным актом учреждения.

56. Работникам учреждения, полностью отработавшим в течение месяца норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), и у которых начисленная месячная заработная плата ниже минимального размера оплаты труда, производится ежемесячная доплата (далее – доплата). Размер доплаты исчисляется как разница между установленным федеральным законом минимальным размером оплаты труда и начисленной работнику заработной платой за месяц. При определении размера начисленной заработной платы учитываются все выплаты, установленные статьей 129 Трудового кодекса Российской Федерации, за счет средств местного бюджета, а также за счет доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности. В случае, когда работником в течение месяца не полностью отработана норма рабочего времени и частично выполнена норма труда (трудовые обязанности), доплата производится пропорционально отработанному времени.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Приложение 1

к положению об оплате труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида №6 поселка городского типа Вахруши

**Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений**

1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательного учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональные квалификационные группы: | |
| должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня: *младший воспитатель* | 3971 рубль |
| должностей педагогических работников: *воспитатель, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, педагог-психолог, старший воспитатель* | 9800 рублей |

2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по общеотраслевым должностям служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональные квалификационные группы: | |
| Общеотраслевые должности служащих первого уровня: *делопроизводитель* | 3827 рублей |
| Общеотраслевые должности служащих второго уровня: *заведующий хозяйством, шеф-повар (и.о. шеф-повара)* | 3971 рубль |

3. Минимальные размеры окладов, ставок заработной платы работников по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются на основе отнесения профессий к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих":

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональные квалификационные группы: | |
| «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»: *сторож, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и текущему ремонту зданий, сооружений и оборудования, кухонный рабочий, кладовщик, рабочий по стирке и ремонту спецодежды, грузчик, кастелянша, уборщик служебных помещений* | 3684 рубля |
| «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»: *повар* | 3826 рублей |

4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, занимающих иные должности (профессии), устанавливаются на основе отнесения должностей (профессий) к ПКГ, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

4.1. От 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»

|  |  |
| --- | --- |
| ПКГ должностей медицинских и фармацевтических работников | |
| ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»: | |
| *Физиосестра, инструктор ЛФК* | 3971 рубль |

Приложение 2

к положению об оплате труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида №6 поселка городского типа Вахруши

**Выплаты педагогическим и другим работникам учреждения при выполнении работы, не входящей в должностные обязанности**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Работа, связанная с сопровождением образовательного процесса и не входящая в должностные обязанности работника | Условие | Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы | Период выплат |
| Руководство методическим объединением, комиссией, и т.п. | руководство РМО | до 15 % | на учебный год |
| Заведование кабинетом, группой | - выполнение правил охраны труда  - соблюдение санитарно –гигиенических условий  - наличие плана и работа в соответствии с ним  - оформление кабинета, группы: актуальность содержания, сменность, эстетичность  - обеспечение сохранности имущества  - накопление, систематизация и использование дидактического материала и учебно-наглядных пособий  - проведение мероприятий на базе кабинета, | до 15% | на учебный год |
| За обслуживание компьютерной техники | - установка и запуск программ  - профилактические обслуживание  - консультации пользователей (работников)  - обеспечение сохранности и надлежащее содержание компьютерного оборудования | до 20 %  до 20 %  до 10 %  до 10 % | на учебный год |
| За выполнение печатных работ | обеспечение качества и своевременности подготовки печатных документов | до 30 % | на учебный год |
| За организацию работы по гражданской обороне, пожарной безопасности, электробезопасно-сти, охране труда | - своевременность заполнения регламентирующей документации (журналы, протоколы, отчеты)  - проведение инструктажей, тренировок  - отсутствие замечаний надзорных органов | до 50 % | на учебный год |
| За работу по текущему ремонту спортинвентаря | качество работ по ремонту спортинвентаря | до 10 % | по факту выполнения единовременно |
| За ведение работы по обеспечению функционирования, в том числе постоянное обновление сайта | обеспечение функционирования сайта в соответствии с Правилами размещения в сети Интернет и обновления информации об образовательном учреждении | до 50 % | на учебный год |
| За работу в составе экспертных групп, комиссий, жюри, советах и т.п. разного уровня | отсутствие оплаты из другого источника при наличии приказа | до 10 % | по факту выполне-нияединовре-менно |
| За ведение работы по делопроизводству | - качественное ведение кадрового делопроизводства, ведение книг приказов, графиков работы, табелей учета рабочего времени, учету и оформлению листков временной нетрудоспособности, архивирование документов, работа с электронной почтой  - выполнение функций секретаря при проведении педсоветов, совещаний, собраний | до 50 % | на учебный год |

**Другим сотрудникам ДОУ**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Работа, связанная с сопровождением образовательного процесса и не входящая в должностные обязанности работника | Должность | Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы | Период |
| За хранение и выдачу ключей под запись  За обеспечение пропускного режима в ДОУ | Завхоз  Уборщик служебных помещений | до 20 %  до 30 % | на учебный год |
| За подготовку ДОУ к работе в зимних условиях  За подготовку ДОУ к началу учебного года | Завхоз  Уборщик служебных помещений;  младший воспитатель | до 50 %  до 50 %  до 50 % | на квартал |
| За уборку лестниц, тротуаров, площадей, прилегающих к ДОУ, их своевременную очистку от снега и льда, посыпку их песком, за сохранность зелёных насаждений, ледяных построек на участках, их ограждений, уборку сорной растительности, листьев на территории ДОУ, содержание в соответствии с санитарными требованиями площадки для сбора ТБО | Сторож | до 100 % | на учебный год |

Приложение 3

к положению об оплате труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида №6 поселка городского типа Вахруши

**Целевые показатели, критерии оценки эффективности и результативности деятельности работников учреждения за качество выполняемых работ**

1. Устанавливаются следующие целевые показатели эффективности деятельности педагогических работников, порядок и условия установления переменных выплат стимулирующего характера:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Целевые показатели эффективности и результативности деятельности руководителя учреждения | Критерии оценки эффективности и результативности деятельности руководителя | **Баллы** |
|  | Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (спортивные кружки, мероприятия, соревнования) | Доля воспитанников, систематически участвующих в спортивно-оздоровительных мероприятиях за отчетный период:  -50-59%  -60% и более  - менее 50% | **5**  **9**  **0** |
|  | Посещаемость воспитанниками группы | Доля воспитанников фактически посещающих группу  - 50-74%  -75% и более  - менее 50% | **5**  **от 6 до 12**  **0** |
|  | Создание условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников | Отсутствие травматизма воспитанников  - травмы отсутствуют  - травмы присутствуют | **3**  **0** |
|  | Разработка планов, программ, проектов, обеспечивающих жизнедеятельность ОО | - документы разработаны частично  - разработаны все необходимые документы  - документы не разработаны | **от 6 до 11**  **12**  **0** |
|  | Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников | Организация и проведение мероприятий разных форм и направленности (родительские собрания, родительские клубы, информационные стенды, совместные праздники, проведение индивидуальных и групповых консультаций для родителей)  - эпизодически  - системно и комплексно  - отсутствие обоснованных жалоб | **5**  **8**  **10** |
|  | Участие воспитанников группы ОО в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях районного и городского уровней | За каждого воспитанника  -детсадовский  -муниципальном  -областном  -межрегиональном и всероссийском,  международном | **1**  **5**  **8**  **От 9 до 15** |
|  | Охват детей, зачисленных на обучение по программам дополнительного образования с использованием сертификата | - работа проводится  - увеличилось  - работа не проводится | **5**  **1**  **0** |
|  | Участие в конкурсах профессионального мастерства | Наличие в конкурсных мероприятиях призовых мест:  - муниципальном  -областном  -межрегиональном и всероссийском,  международном  - участие | **4**  **3**  **2**  **1** |
|  | Обобщение и распространение педагогического опыта на семинарах, конференциях, методических объединениях, открытых мероприятиях. Публикации (СМИ, Интернет-ресурсы, сборники методических материалов) | Распространение опыта на уровне:  – выступления на уровне ДОУ  – муниципальный уровень  – региональный уровень  – всероссийский уровень | **4**  **6**  **10**  **15** |
|  | Использование ИКТ-технологий в работе с детьми, проведение занятий с использованием мультимедийных средств обучения, компьютерных программ | - регулярное использование  - используется не регулярно  - ведение собственного сайта | **5**  **2**  **10** |
|  | Работа с детьми из социально неблагополучных семей | индивидуальная работа с воспитанниками из социально неблагополучных семей, работа с семьями (посещение семей, консультирование родителей, оказание психолого-педагогической помощи) | **5** |
|  | Своевременное оформление документации (рабочей программы, плана в/о работы, перспективно-тематического плана, табелей посещаемости и др.), качество оформления | - разработана вся необходимая документация на высоком уровне  - документация ведется правильно, качественно, сдается вовремя  - систематическое нарушение требований к оформлению и сроков сдачи | **5**  **4**  **0** |
|  | Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление групповой ячейки и пр.) | Оформление информационных стендов;  выполнение художественно-оформительских работ | **5** |
|  | Своевременное повышение квалификации и прохождение курсовой подготовки | – своевременно  – с нарушением сроков | **5**  **0** |
|  | Соблюдение правил внутреннего распорядка, отсутствие замечаний | Своевременная и качественная подготовка отчетности и запрашиваемой информации;  отсутствие замечаний со стороны контролирующих служб по направлению работы | **5** |

Выплаты стимулирующего характера для педагогических работник учреждений устанавливаются на квартал исходя из совокупно набранного балла в пределах фонда оплаты труда

|  |  |
| --- | --- |
| Совокупный балл | Стимулирующие выплаты, % |
| 20-30 | 10% |
| 31-50 | 15% |
| 51-70 | 35% |
| 71-90 | 50% |
| 91-100 | 70% |
| Свыше 100 | 90% |

1. Устанавливаются следующие показатели, порядок и условия установления переменной выплаты стимулирующего характераработникам детского сада:

**2. 1. Заведующий хозяйством**

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели | Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы |
| Качественное и исправное состояние оборудования и инвентаря | до 200 % |
| Эффективный контроль за соблюдением санитарно-гигиенического режима | до 200 % |
| Качественная организационная работа с техперсоналом | до 200 % |
| Отсутствие предписаний надзорных органов по пожарной безопасности, электробезопасности, охране труда | до 200 % |
| Своевременная и качественная подготовка детского сада к новому учебному году, зимнему сезону | до 200% |

**2.2. Уборщик служебных помещений:**

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели | Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы |
| Отсутствие замечаний по соблюдению санитарно-гигиенического режима в ОУ | до 200 % |
| Своевременный и качественный текущий ремонт зданий | до 200 % |

**2.3. Младший воспитатель**

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели | Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы |
| Обеспечение требований соблюдения санитарно-гигиенического режима в группе | до 200 % |
| Участие в преобразовании среды развития детей группы | до 200 % |

**2.4. Сторож**

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели | Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы |
| 100%-ное обеспечение охраны имущества и объектов ОУ | до 300 % |

**2.5. Повар, и.о. шеф-повара, кухонный рабочий**

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели | Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы |
| Отсутствие замечаний со стороны контролирующих служб | до 300 % |
| Обеспечение качественного приготовления блюд согласно технологическим картам | до 200 % |

**2.6. Рабочий по стирке и ремонту спецодежды, кастелянша**

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели | Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы |
| Отсутствие замечаний со стороны контролирующих служб | до 300 % |
| Обеспечение качества выполняемых работ по стирке и ремонту спецодежды | до 200 % |

**2.7. Кладовщик**

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели | Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы |
| Отсутствие замечаний со стороны контролирующих служб | до 300 % |
| Обеспечение соблюдения правил и сроков реализации продуктов питания | до 200 % |

**2.8. Рабочий по комплексному обслуживанию и текущему ремонту зданий,**

**сооружений и оборудования:**

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели | Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы |
| Обеспечение безаварийной работы всех систем здания | до 300 % |
| Соблюдение сроков проведения и качества ремонтных работ | до 200 % |

**2.9. Дворник:**

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели | Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы |
| Качественное соблюдение требований СанПиН в содержании территории детского сада | до 300 % |

**2.10. Делопроизводитель:**

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели | Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы |
| Отсутствие замечаний со стороны контролирующих служб | до 300 % |
| Выполнение функций секретаря при проведении педсоветов, совещаний, собраний | до 200 % |

**2.11. Физиосестра:**

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели | Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы |
| Отсутствие замечаний со стороны контролирующих служб | до 300 % |
| Контроль за соблюдением санитарно–противоэпидемического режима | до 200 % |

**2.12. Грузчик:**

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели | Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы |
| Отсутствие замечаний со стороны контролирующих служб | до 300 % |
| Обеспечение погрузочно-разгрузочных работ | до 200 % |

**2.13. Инструктор ЛФК:**

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели | Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы |
| Организация и разработка комплекса физических упражнений воспитанникам, имеющим отклонения в здоровье | до 200 % |
| Осуществление просветительской деятельности среди воспитанников, родителей и педагогических работников | до 200 % |

**2.14.** **Для всех категорий обслуживающего персонала**

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели | Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы |
| Высокий уровень исполнительной дисциплины | до 300 % |
| Выполнение временных поручений руководителя | до 200 % |
| Активное и качественное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, ремонте, и т.п.) | до 200 % |
| Своевременную и качественную подготовку отчетности и запрашиваемой информации | до 200 % |
| Систематическое обновление и использование в работе электронных ресурсов | до 200 % |
| Участие в работе по художественно-эстетическому оформлению помещений | до 200 % |

Приложение 4

к положению об оплате труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида №6 поселка городского типа Вахруши

**Показатели деятельности учреждений образования, в зависимости от которых устанавливается должностной оклад руководителя учреждения, порядок отнесения учреждений к группам**

1. Объем деятельности каждого учреждения при определении группы оценивается в баллах по показателям:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Показатель | Условие | Применяется для ОУ | Количество баллов |
| 1. | Количество обучающихся (воспитанников) в школе, детском саду, УДО | из расчета за каждого обучающегося  (воспитанника) | школы, детские сады,  УДО | 0,3 |
| 2. | Количество работников в учреждении | за каждого работника,  дополнительно за каждого работника,  имеющего:  первую квалификационную категорию,  высшую квалификационную категорию | школы, детские сады,  УДО | 1  0,5  1 |
| 3. | Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования) | за каждый вид | школы, детские сады,  УДО | 15 |
| 4. | Наличие оборудованного медицинского кабинета, столовой | за каждый вид | школы, детские сады | 15 |
| 5. | Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га а при орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц | за каждый вид | школы, детские сады,  УДО | 50 |
| 6. | Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях, ДОУ, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями | за каждого обучающегося (воспитанника) | школы, детские сады | 0,5 |
| 7. | Организация реабилитационной (абилитационной) работы по результатам психолого-педагогической и медико-социальной диагностике и консультированию в муниципальных образовательных учреждениях | За каждого обучающегося (воспитанника) | школы, детские сады | 2 |
| 8. | За ведение сайта образовательного учреждения | действующий, обновляемый | школы, детские сады,  УДО | 10 |

2.Порядок отнесения учреждений к группам

Отнесение учреждений к одной из четырех групп производится по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Тип (вид) учреждения | Группа, к которой учреждение относится по сумме баллов | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2 | Дошкольные образовательные учреждения | свыше 300 | 200-299 | 100- 199 | менее 100 |

3. Группа для вновь открываемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

4. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено управлением образования администрации Слободского района за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

5. При установлении группы контингент воспитанников образовательного учреждения определяется на 1 сентября текущего года по списочному составу.

6. За руководителями образовательных учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

7. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда учреждения.

|  |  |
| --- | --- |
| Группа по оплате труда руководителей учреждений | Дошкольные образовательные учреждения (руб.) |
| 1 группа | 9600 |
| 2 группа | 8500 |
| 3 группа | 7370 |
| 4 группа | 6530 |

Приложение 5

к положению об оплате труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида №6 поселка городского типа Вахруши

**Целевые показатели, критерии оценки эффективности и результативности деятельности руководителя учреждения, подведомственного управлению образования администрации Слободского района**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Целевые показатели эффективности и результативности деятельности руководителя учреждения | Критерии оценки эффективности и результативности деятельности руководителя | **Баллы** |
| 1. **Основная деятельность учреждения (до 55 баллов)** | | |
| **Для руководителей дошкольных образовательных учреждений** | | |
| Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (спортивные кружки, мероприятия, соревнования), реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей | доля воспитанников, систематически участвующих в спортивно-оздоровительных мероприятиях за отчетный период:  -50-59%  -60% и более  - менее 50% | **5**  **9**  **0** |
| Посещаемость по дошкольному учреждению | -50-74%  -75% и более  - менее 50% | **5**  **от 6 до 12**  **0** |
| Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства в сфере образования | соответствие зданий муниципальных образовательных организаций требованиям безопасности, отсутствие предписаний надзорных органов:  - предписания отсутствуют  - предписания исполнены в сроки, но частично  - предписания не исполнены | **2**  **1**  **0** |
| Разработка планов, программ, проектов, обеспечивающих жизнедеятельность ОО | - документы разработаны частично  - разработаны все необходимые документы  - документы не разработаны | **от 6 до 11**  **12**  **0** |
| Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг | - в ОУ не ниже среднего показателя по району (по результатам независимой оценки качества образования)  - ниже среднего показателя | **2**  **0** |
| Участие воспитанников в общественно-значимой деятельности, социальных проектах | наличие и функционирование музея | **1** |
| Являются победителями или призерами областного уровня в конкурсах социальных проектов | **2** |
| Участие воспитанников в общественно-значимой деятельности, в социальных проектах, научных обществ учащихся, выполнение показателя по ОУ:  -51-75%  -более75%  -ниже 50% | **1**  **2**  **0** |
| Охват детей, зачисленных на обучение по программам дополнительного образования с использованием сертификата составляет не менее 76% от числа детей 5-18 лет, проживающих на закрепленной за ОУ территории | Увеличение доли детей, обучающихся по программам дополнительного образования по сравнению с предыдущим отчетным периодом  - сохранилось  - увеличилось  - работа не проводится | **1**  **2**  **0** |
| Результативность реализации программ, направленных на работу с одаренными детьми | Наличие в конкурсных мероприятиях, включая спортивные, победителей и призеров на уровне за отчетный период:  Победители  -муниципальном  -областном  -межрегиональном и всероссийском,  международном | **1**  **2**  **3** |
| Призеры  - областном  - межрегиональном и всероссийском,  международном  (за каждого победителя/призера баллы, но не более 9) | **1**  **2** |
| Информационная открытость ОУ | Наличие актуальной информации на сайте ОУ:  - материалы размещаются, не имеют замечаний по срокам  - материалы размещаются, но имеются замечания по срокам  - актуальная информация не размещается | **2**  **1**  **0** |
| 1. **Финансово-экономическая деятельность, исполнительская дисциплина руководителя (до 50 баллов)** | | |
| **Для руководителей ОУ всех типов** | | |
| Целевое использование имущества на выполнение функций учреждения | - отсутствие на отчетный период замечаний по использованию имущества на выполнение функций учреждения  - замечания имеются | **2**  **0** |
| Соблюдение сроков и порядка предоставления статистической, бухгалтерской и иной установленной отчетности | - отсутствие документов (поручений), не исполненных в срок в течение учетного периода  - документы (поручения) не исполняются в установленные сроки | **5**  **0** |
| - отсутствие просроченной дебиторской, кредиторской задолженности и нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств в течение отчетного периода  - имеются нарушения | **5**  **0** |
| -соблюдение сроков, установленных порядков и форм предоставления сведений, отчетов и статистической отчетности и их качество за отчетный период  - сведения, отчеты, статистическая отчетность предоставляется не качественно, не в установленные сроки | **5**  **0** |
| - обеспечение доли оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда ОУ за отчетный период (не более 40%, по малокомплектным школам и детским садам до 4 групп - до 50%)  - доля не обеспечивается | **2**  **0** |
| - своевременная и качественная работа по электронным торгам  - работа по электронным торгам ведется с нарушениями сроков | **3**  **0** |
| Обеспечение достижения установленных ежегодных показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников согласно Соглашению на текущий финансовый год | - исполнение показателя по ОУ 100% и более  - показатель не выполняется | **5**  **0** |
| Создание современной цифровой информационной системы отчетности | Наличие:  -полный электронный документооборот обеспечен,  - электронный документооборот обеспечен частично,  - электронный документооборот не создан | **от 2 до 5**  **1**  **0** |
| Ведение электронного дневника, электронного журнала, электронного портфолио обучающегося, он-лайн образование:  - обеспечено полностью  - обеспечено частично  - не обеспечено | **4**  **от 1 до 3**  **0** |
| Организация административно-хозяйственной, финансовой и иной деятельности учреждения в течение отчетного периода | - безаварийная работа всех систем жизнеобеспечения ОО  - были допущены аварии | **3**  **0** |
| - организация качественного подвоза, отсутствие жалоб  - имеются жалобы | **3**  **0** |
| - организация качественного функционирования дошкольного отделения, ГКП  - имеются замечания | **3**  **0** |
| Работа, связанная с организацией приносящей доход деятельности в части оказания платных образовательных услуг и иной приносящей доход деятельности | - деятельность организована  - деятельность не организована | **5**  **0** |
| **3.Деятельность учреждения, направленная на работу с кадрами (до 45 баллов)** | | |
| **Для руководителей ОУ всех типов** | | |
| Доля педагогов, имеющих квалификационные категории, соответствие занимаемой должности | По сравнению с предыдущим отчетным периодом:  - сохранилась  - увеличилась  - уменьшилась | **1**  **3**  **0** |
| Укомплектованность педагогическими кадрами в соответствии с профессиональными стандартами | - педагогическими кадрами ОО укомплектовано  - педагогическими кадрами не укомплектовано | **2**  **0** |
| - ведется работа по привлечению педагогических работников в ОО, профориентационная работа на педагогические специальности  - работа не проводится | **2**  **0** |
| Обеспечение своевременного повышения квалификации, прохождения курсовой подготовки педагогическими работниками | Охват курсовой подготовкой за отчетный период;  -100% охват курсовой подготовкой, запланированной на отчетный период  - от 70% до 99%  - менее 70% | **6**  **от 2 до 5**  **0** |
| Наличие отчета о результатах самообследования | - отчет предоставлен, размещен на сайте ОУ в установленные сроки  - сроки нарушены | **5**  **0** |
| Обеспечение работниками ОУ государственных нормативных требований охраны труда, социальных гарантий в соответствии с законодательством РФ | за отчетный период:  -отсутствие случаев нарушений государственных нормативных требований охраны труда, социальных гарантий в соответствии с законодательством РФ, в том числе обращений  - имеются нарушения, обращения | **7**  **0** |
| Социально-психологический климат в трудовом коллективе | за отчетный период:  - отсутствие случаев травматизма в трудовом коллективе  - имелись случаи травматизма | **5**  **0** |
| - отсутствие подтвердившихся фактов, изложенных в обращениях членов трудового коллектива  - имеются обращения, факты подтвердились | **5**  **0** |
| Проведение значимых для повышения качества образования мероприятий (олимпиад, соревнований, семинаров, конференций и др.), выступление руководителя ОУ на семинарах, конференциях и т.п. на уровне:  района, области, всероссийских, международных мероприятий (проведение, участие) за отчетный период | Уровень мероприятий, выступлений  -районный  -областной  -всероссийский, международный  (за каждое мероприятие/выступление баллы, но не более 10)  - мероприятия не проводились, выступлений руководителя не было | **1**  **2**  **3**  **0** |