***Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных казенных и бюджетных дошкольных образовательных учреждений городского округа ЗАТО Светлый***

В соответствии с Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», решением Муниципального собрания городского округа ЗАТО Светлый от 23.12.2011 № 4 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа ЗАТО Светлый», руководствуясь Уставом муниципального образования Городской округ ЗАТО Светлый Саратовской области, администрация Саратовской области, городского округа ЗАТО Светлый

П О С Т А Н О В Л Я Е Т:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципальных казенных и бюджетных дошкольных образовательных учреждений городского округа ЗАТО Светлый согласно приложению.
2. Руководителям муниципальных казенных дошкольных образовательных учреждений привести локальные правовые акты в соответствие с настоящим постановлением.
3. Признать утратившими силу постановления администрации городского округа ЗАТО Светлый:

от 27.03.2012 № 110 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных казенных дошкольных образовательных учреждений городского округа ЗАТО Светлый»;

от 05.06.2012 № 205 «О внесении изменений в постановление администрации городского округа ЗАТО Светлый от 27.03.2012 № 110 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных казенных дошкольных образовательных учреждений городского округа ЗАТО Светлый»;

2

от 24.12.2012 № 418 «О внесении изменений в постановление администрации городского округа ЗАТО Светлый от 27.03.2012 № 110«Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных казенных дошкольных образовательных учреждений городского округа ЗАТО Светлый»;

от 30.09.2013 № 329 «О внесении изменений в постановление администрации городского округа ЗАТО Светлый от 27.03.2012 № 110».

1. Настоящее постановление вступает в силу с 1 января 2014 года.

5. Разместить (обнародовать) настоящее постановление на официальном сайте администрации городского округа ЗАТО Светлый www.zatosvetly.ru в сети Интернет.

6. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить
на заместителя главы администрации городского округа ЗАТО Светлый по социальным вопросам – начальника управления образования, молодежной политики и развития спорта.

|  |  |
| --- | --- |
| ***Глава администрации*** ***городского округа ЗАТО Светлый*** |  ***З.Э. Нагиев*** |

Приложение

к постановлению администрации городского округа ЗАТО Светлый

от 31.12.2013 № 422

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников муниципальных казенных и бюджетных дошкольных образовательных учреждений городского округа**

 **ЗАТО Светлый**

**Раздел 1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с решением Муниципального собрания городского округа ЗАТО Светлый от 23.12.2011 № 4 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа ЗАТО Светлый» и применяется при определении заработной платы работников муниципальных казенных и бюджетных дошкольных образовательных учреждений городского округа ЗАТО Светлый (далее – учреждение, дошкольное образовательное учреждение).

1.2. Положение предусматривает размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников дошкольных образовательных учреждений, а также наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с решением Муниципального собрания городского округа ЗАТО Светлый от 23.12.2011 № 4 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа ЗАТО Светлый».

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

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации 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.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляются на основании распоряжения администрации городского округа ЗАТО Светлый, работникам учреждения - на основании приказа руководителя в пределах средств, направляемых на оплату труда.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников учреждения несет их руководитель.

2

**Раздел 2. Формирование фонда оплаты труда учреждения**

2.1. Расчетный фонд оплаты труда учреждения (ФОТр) формируется на финансовый год за счет бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, по следующей формуле:

ФОТр = Sбдж + Sдхд, где:

Sбдж – объем бюджетных средств;

Sдхд – объем средств, поступающих от оказания платных образовательных услуг, предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

2.2. Формирование фонда оплаты труда учреждения за счет бюджетных средств осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до учреждения в установленном порядке.

Объем бюджетных средств (Sбдж) формируется за счет средств на:

обеспечение государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования (далее – образовательная услуга) – S1;

обеспечение организации предоставления общедоступного и бесплатного дошкольного образования по основным общеобразовательным программам в муниципальных образовательных организациях, создание условий для осуществления присмотра и ухода за детьми, содержания детей в муниципальных образовательных организациях (далее – услуга по содержанию, присмотру и уходу) – S2;

по следующей формуле:

Sбдж = S1 + S2.

Обеспечение государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования осуществляется за счет средств субвенции из областного бюджета бюджету городского округа ЗАТО Светлый на финансовое обеспечение образовательной деятельности муниципальных дошкольных образовательных организаций.

Содержание детей, присмотр и уход за детьми в муниципальных дошкольных образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ дошкольного образования осуществляется за счет средств бюджета городского округа ЗАТО Светлый.

2.3. Формирование фонда оплаты труда учреждения за счет бюджетных средств на образовательную услугу (S1), осуществляется исходя из:

а) областного норматива финансового обеспечения образовательной деятельности муниципальных дошкольных образовательных организаций (далее – норматив финансирования);

б) количества воспитанников в учреждении;

в) доли фонда оплаты труда в нормативе финансирования.

2.4. Формирование фонда оплаты труда учреждения за счет бюджетных средств на услугу по содержанию, присмотру и уходу (S2) осуществляется на основании штатного расписания.

3

**Раздел 3. Распределение фонда оплаты труда учреждения**

3.1. Фонд оплаты труда учреждения (ФОТ) состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст):

ФОТ = ФОТб + ФОТст

3.2. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда составляет не менее 30 % общего фонда оплаты труда учреждения.

3.3. Базовая часть фонда оплаты труда, сформированная за счет бюджетных средств на образовательную услугу (S1) обеспечивает гарантированную заработную плату работников учреждения, включая:

а) административно-управленческий персонал образовательного учреждения (руководитель учреждения, заместитель руководителя, деятельность которого непосредственно связана с образовательным процессом);

б) воспитателей;

в) иных педагогических работников (педагог-психолог, музыкальный руководитель и др.);

г) учебно-вспомогательный персонал (младший воспитатель).

3.4. Базовая часть фонда оплаты труда, сформированная за счет бюджетных средств на услугу по содержанию, присмотру и уходу (S2) обеспечивает гарантированную заработную плату работников учреждения, включая:

а) административно-управленческий персонал образовательного учреждения (заместитель руководителя, деятельность которого не связана с образовательным процессом, главный бухгалтер);

б) учебно-вспомогательный персонал (бухгалтер, инспектор по кадрам, секретарь, заведующий хозяйством, инженер по охране труда и др.);

в) обслуживающий персонал (прачка, кастелянша, повар, водитель, уборщик, дворник, сторож, рабочий по обслуживанию зданий и др.);

г) медицинский персонал (врач, старшая медсестра, медсестра).

3.5. Руководитель учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда, при этом:

доля расходов на оплату труда педагогического персонала, в фонде оплаты труда сформированного, за счет бюджетных средств на образовательную услугу (S1) устанавливается не менее 60% общего фонда оплаты труда учреждения сформированного, за счет бюджетных средств на образовательную услугу (S1);

доля расходов на оплату труда административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, в фонде оплаты труда сформированного, за счет бюджетных средств на образовательную услугу (S1) устанавливается не более 40% общего фонда оплаты труда учреждения сформированного, за счет бюджетных средств на образовательную услугу (S1).

3.6. Оплата труда работников учреждения производится на основании трудовых договоров между руководителем и работниками.

4

3.7. Обеспечение функций учебно-вспомогательного персонала и обслуживающего персонала в учреждении с учетом особенностей организации образовательного процесса может осуществляться на основе гражданско-правовых договоров, заключаемых учреждением с физическими и (или) юридическими лицами, в пределах бюджетной сметы казенного учреждения и плана финансово-хозяйственной деятельности бюджетного учреждения.

**Раздел 4. Порядок формирования должностных окладов (окладов)**

4.1. Должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников муниципального дошкольного образовательного учреждения рассчитываются по формуле:

О = Об. + Укп, где:

Об. – базовый оклад педагогических работников;

Укп – увеличение базового оклада на размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, составляющий 100 рублей.

Базовые оклады (базовые ставки заработной платы) педагогических работников, должностные оклады специалистов, служащих и оклады рабочих учреждения определяются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

4.2. Базовые оклады (базовые ставки заработной платы) педагогических работников устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки.

Базовые оклады (базовые ставки заработной платы) педагогических работников устанавливаются для лиц, имеющих высшее профессиональное образование, в соответствии с таблицей № 1 приложения № 1 к настоящему Положению.

Педагогическим работникам при отсутствии квалификационной категории и не имеющим высшего профессионального образования, базовые оклады (базовые ставки заработной платы) устанавливаются ниже на 5 процентов.

4.3. Преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной
и культурно-просветительской работы институтов культуры, педагогических институтов (университетов), педагогических и музыкальных училищ, работающим в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях, размеры оплаты труда устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

4.4. Учителям-логопедам размеры оплаты труда как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, базовые оклады (базовые ставки заработной платы) как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование устанавливаются:

при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика;

5

сурдопедагогика; олигофренопедагогика; логопедия; специальная психология; коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная); дефектология и другие аналогичные специальности;

окончившим специальные факультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

4.5. Должностные оклады специалистов и других служащих устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки и наличия квалификационной категории.

4.6. Должностные оклады учебно-вспомогательного персонала устанавливаются в соответствии с таблицей № 2 приложения № 1 к настоящему Положению.

4.7. Должностные оклады медицинских работников устанавливаются в соответствии с таблицей № 3 приложения № 1 к настоящему Положению.

4.8. Должностные оклады специалистов и других служащих устанавливаются в соответствии с таблицей № 4 приложения № 1 к настоящему Положению.

4.9. Оклады рабочих дошкольных образовательных учреждений устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

Оклады рабочих устанавливаются в соответствии с таблицей № 5 приложения № 1 к настоящему Положению.

4.10. Рабочим, имеющим высший разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и выполняющим работы, предусмотренные этим разрядом или высшей сложности, постоянно занятым на важных и ответственных работах (высококвалифицированные рабочие), оклады устанавливаются руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников в повышенных размерах согласно таблице № 6 приложения № 1 к настоящему Положению.

4.11. Работникам муниципальных дошкольных образовательных учреждений, имеющим почетные звания «Заслуженный учитель», «Народный учитель», «Заслуженный преподаватель» и другие почетные звания по профилю работы, а также ученую степень кандидата наук по профилю работы оплата труда производится на 5 процентов выше должностного оклада (ставки заработной платы), установленного им в соответствии с настоящим Положением.

Работникам учреждений, имеющим ученую степень доктора наук и работающим по профилю, оплата труда производится на 10 процентов выше должностного оклада (ставки заработной платы), установленного им в соответствии с настоящим Положением.

При наличии у работника двух оснований (наличие почетного звания и ученой степени) повышение оплаты труда производится по одному максимальному основанию.

Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера указанным работникам устанавливаются с учетом увеличения, предусмотренного [частью первой](#Par67), второй и третьей настоящего пункта.

6

4.12. Оплата труда осуществляется:

педагогических работников - на основе требований тарифно-квалификационных характеристик по должностям работников образования;

по должностям служащих - на основе требований тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым должностям служащих;

по профессиям рабочих - на основе тарифно-квалификационных требований по общеотраслевым профессиям рабочих.

4.13. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников учреждений образования при определении выплаты за выслугу лет (стаж педагогической работы), приведен в приложении № 3 к настоящему Положению.

4.14. Изменение размеров должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) при условии соблюдения требований трудового законодательства производится:

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

при изменении квалификационного разряда – согласно дате, указанной в приказе руководителя учреждения.

**Раздел 5. Порядок и условия установления выплат**

 **по повышающему коэффициенту к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)**

Работникам муниципальных дошкольных образовательных учреждений (за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) за работу в учреждениях, расположенных в закрытом административно-территориальном образовании устанавливается выплата по повышающему коэффициенту к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) в размере 0,2.

Размер выплаты по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работника на установленный повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) носят стимулирующий характер.

Применение повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы).

Решение об установлении повышающего коэффициента устанавливается работодателем с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Выплаты по повышающему коэффициенту устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

7

**Раздел 6. Выплаты компенсационного характера**

6.1. В соответствии с решением Муниципального собрания городского округа ЗАТО Светлый Саратовской области от 23.12.2011 № 4 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа ЗАТО Светлый» работникам дошкольных образовательных учреждений могут быть осуществлены следующие виды выплат компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах
с вредными и (или) опасными, а также иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных
(при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

6.2. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата в соответствии с законодательством.

Рекомендуемые размеры доплат (но не ниже минимального размера повышения оплаты труда):

10 - 12 процентов должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за работу с тяжелыми и вредными условиями труда с учетом выплат за квалификационную категорию, выслугу лет (стаж педагогической работы);

20 - 24 процента должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за работу с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда с учетом выплат за квалификационную категорию, выслугу лет (стаж педагогической работы).

Конкретные размеры доплат определяются на основе аттестации рабочих мест и оценки условий труда на них в соответствии с законодательством.

Работодатель в соответствии с законодательством проводит аттестацию рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная доплата отменяется.

6.3.Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, включают в себя:

доплату за совмещение профессий (должностей);

доплату за расширение зон обслуживания;

доплату за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплату за работу в ночное время;

доплату работникам, которым с их согласия вводится рабочий день
с разделением смены на части (с перерывом в работе свыше 2-х часов);

доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплату за сверхурочную работу.

8

6.3.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты
и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

6.3.3. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника. Размер доплаты
и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.3.4. Доплата за работу в ночное время производится работнику за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Рекомендуемый размер доплаты за работу в ночное время составляет 35 процентов должностного оклада (оклада) с учетом выплат за квалификационную категорию, выслугу лет (стаж педагогической работы), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время, но не ниже минимального размера повышения оплаты труда за работу в ночное время.

6.3.5. Доплата работникам, которым с их согласия вводится рабочий день с разделением смены на части (с перерывом в работе свыше 2-х часов) устанавливается за отработанное время в эти дни из расчета должностного оклада (оклада) по занимаемой должности. Время внутрисменного перерыва
в рабочее время не включается.

Женщинам, работающим на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части производится доплата в размере 30 процентов должностного оклада (оклада).

6.3.6. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные днипроизводится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет не менее одинарной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

6.3.7. Доплата за сверхурочную работу производится в соответствии с законодательством.

9

6.4. Иные выплаты работникам, занятым на работах с особыми условиями труда:

педагогическим работникам за применение в работе информационных технологий – 100 рублей;

за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, в размере:

|  |  |
| --- | --- |
| Виды работ | Размер доплаты в процентах от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) с учетом выплат за квалификационную категорию, выслугу лет (стаж педагогической работы) |
| формирование, хранение и передача баз данных при помощи автоматизированных систем управления  | до 20 |
| организацию работы кабинета БОС «Здоровье» | до 40 |
| за работу по формированию, обеспечению размещения, исполнения и контроля за исполнением заказов по поставке товаров, выполнению работ, оказанию услуг для нужд учреждения (доплата устанавливается только при отсутствии в штате учреждения должности специалиста по размещению муниципальных заказов) | до 50 - в сумме по всем работникам, которым установлена доплата |

**Раздел 7. Выплаты стимулирующего характера**

7.1. В соответствии с решением Муниципального собрания городского округа ЗАТО Светлый Саратовской области от 23 декабря 2011 года № 4
«Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа ЗАТО Светлый» могут быть осуществлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплата за выслугу лет (стаж педагогической работы);

премиальные выплаты по итогам работы.

7.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы включают в себя:

7.2.1. Выплаты, устанавливаемые на постоянной основе:

ежемесячная надбавка водителям автомобилей за присвоенную квалификационную категорию: водителям второго класса; водителям первого класса.

7.2.2. Выплаты, устанавливаемые на определенный срок:

1) надбавка за квалификационную категорию (процентов от должностного оклада (ставки заработной платы):

инструктору по физической культуре, музыкальному руководителю:

за высшую квалификационную категорию - 28,2 процента,

10

за первую квалификационную категорию - 21,7 процента,

за вторую квалификационную категорию - 15,7 процента;

воспитателям, учителям и иным педагогическим работникам:

за высшую квалификационную категорию - 34,8 процента,

за первую квалификационную категорию - 28,2 процента,

за вторую квалификационную категорию - 21,7 процента;

2) надбавка за участие в реализации национальных проектов, федеральных, областных и муниципальных программ;

3) надбавка за выполнение в короткие сроки больших объемов работ;

4) надбавка за оперативное выполнение непредвиденных или дополнительных задач.

Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) (с учетом педагогической нагрузки). Максимальным размером выплаты за интенсивность и высокие результаты работы не ограничены;

5) надбавка за качество, которая устанавливается работнику приказом по учреждению с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы.

7.3. Выплаты за качество выполняемых работ, устанавливаемые на постоянной основе, включают в себя:

надбавку педагогическим работникам за наличие почетного звания, государственных и отраслевых наград, ученые степени, устанавливаемую в соответствии с Законом Саратовской области «Об образовании в Саратовской области»;

надбавку педагогическим работникам, не имеющим стажа педагогической работы, на период первых трех лет работы после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования, устанавливаемую в соответствии с Законом Саратовской области «Об образовании в Саратовской области».

7.4. Выплаты за выслугу лет (стаж педагогической работы).

Педагогическим работникам, не имеющим квалификационной категории, устанавливаются надбавки за стаж педагогической работы в следующих размерах (процентов от должностного оклада (ставки заработной платы):

инструктору по физической культуре, музыкальному руководителю, имеющим стаж педагогической работы:

более 10 лет - 15,7 процента,

от 5 до 10 лет - 9,7 процента,

от 2 до 5 лет - 4,7 процента;

воспитателям, учителям и иным педагогическим работникам, имеющим стаж педагогической работы:

более 20 лет - 21,7 процента,

от 10 до 20 лет - 15,7 процента,

от 5 до 10 лет - 9,7 процента,

от 2 до 5 лет - 4,7 процента.

Стаж работы педагогических работников определяется руководителем учреждения образования в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

11

Надбавки за стаж педагогической работы устанавливаются от должностного оклада (ставки заработной платы) с учетом педагогической нагрузки.

7.5.Премиальные выплаты по итогам работы включают в себя:

премию за качество, которая устанавливается работнику приказом по учреждению с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы;

премии за выполнение особо важных и ответственных работ, которые выплачиваются работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ;

премии по итогам работы (за месяц, квартал, год).

При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются:

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

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

достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;

участие в инновационной деятельности;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности учреждения;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Единовременные премии могут предусматриваться к юбилейным датам, профессиональным праздникам.

Порядок единовременного премирования определяется администрацией учреждения по согласованию с представительным органом работников.

Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы). Максимальным размером премии по итогам работы не ограничены.

7.6. В муниципальных дошкольных образовательных учреждениях объем средств на выплаты стимулирующего характера работникам, перечисленным в пункте 3.3 раздела 3, формируется за счет бюджетных средств на образовательную услугу (S1) и должен составлять не менее 30 процентов от объема средств, направляемых на должностные оклады (оклады) этих работников учреждения, с учетом выплат педагогическим работникам за квалификационную категорию и выслугу лет (стаж педагогической работы).

Объем средств на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, перечисленным в пункте 3.4 раздела 3, формируется за счет бюджетных средств на услугу по содержанию, присмотру и уходу (S2) и должен составлять не менее 30 процентов от объема средств, направляемых на должностные оклады (оклады) этих работников учреждения.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах средств стимулирующей части фонда оплаты труда, исходя из лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников учреждения.

Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда для различных категорий работников дошкольных образовательных учреждений определен в приложении № 4 к настоящему Положению.

12

**Раздел 8. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера**

8.1. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8.2. В соответствии с решением Муниципального собрания городского округа ЗАТО Светлый от 23.12.2011 № 4 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа ЗАТО Светлый» должностной оклад руководителя дошкольного образовательного учреждения определяется трудовым договором и составляет до 5 размеров средней заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения.

Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения и перечень должностей работников, которые относятся к основному персоналу учреждения, устанавливаются постановлениями администрации городского округа ЗАТО Светлый.

8.3. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется исходя из средней заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения, и группы по оплате труда руководителей по следующей формуле:

ДОр=ДОср х К, где

ДОр - должностной оклад руководителя учреждения;

ДОср – размер средней заработной платы работников основного персонала учреждения;

К – коэффициент по группам оплаты труда руководителей, установленной для учреждения.

8.4. Коэффициенты по группам оплаты труда руководителей учреждений устанавливаются в следующих размерах:

1 группа по оплате труда – 1,8;

2 группа по оплате труда – 1,6;

3 группа по оплате труда – 1,4;

4 группа по оплате труда – 1,2.

8.5. Отнесение учреждений к группам по оплате труда руководителей производится в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

8.6. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера муниципальных дошкольных образовательных учреждений устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

8.7. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах с учетом условий труда в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

8.8. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений осуществляются с учетом исполнения ими целевых показателей эффективности

13

работы учреждений, определяемых муниципальным учреждением «Управление образования, молодежной политики и развития спорта» городского округа ЗАТО Светлый и устанавливаемых учредителем.

8.9. Премирование руководителя учреждения производится из средств централизованного фонда стимулирования руководителей дошкольных образовательных учреждений, сформированного муниципальным учреждением «Управление образования, молодежной политики и развития спорта» городского округа ЗАТО Светлый за счет бюджетных средств на образовательную услугу (S1).

Централизованный фонд стимулирования руководителей дошкольных образовательных учреждений (ФОТцст) формируется по следующей формуле:

ФОТцст = ФОТ(S1) х ц, где:

ФОТцст – отчисление в централизованный фонд стимулирования руководителей учреждений;

ФОТ(S1) – фонд оплаты труда учреждений на образовательную услугу (S1);

ц – размер доли отчислений в централизованный фонд.

Размер доли отчислений в централизованный фонд стимулирования руководителей дошкольных образовательных учреждений определяется муниципальным учреждением «Управление образования, молодежной политики и развития спорта» городского округа ЗАТО Светлый в зависимости от размера фонда оплаты труда учреждения, сформированного за счет бюджетных средств на образовательную услугу (S1), планируемой суммы на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений с учетом результатов деятельности учреждений, объемов работ, их сложности и социальной значимости, и не должен превышать 1 процент от фонда оплаты труда учреждения, сформированного за счет бюджетных средств на образовательную услугу (S1).

Порядок распределения централизованного фонда стимулирования руководителей дошкольных образовательных учреждений определен в приложении № 5 к настоящему Положению.

8.10. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников муниципальных казенных и бюджетных дошкольных образовательных учреждений городского округа ЗАТО Светлый

Таблица № 1

**Базовые оклады педагогических работников**

**муниципальных казенных и бюджетных дошкольных образовательных учреждений городского округа ЗАТО Светлый**

| Наименование должности  | Базовый оклад (базовая ставка заработной платы), рублей |
| --- | --- |
| Учитель-логопед, музыкальный руководитель, воспитатель (включая старшего), педагог-психолог, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель | 7867 |

Таблица № 2

**Должностные оклады работников учебно-вспомогательного персонала муниципальных казенных и бюджетных дошкольных образовательных учреждений городского округа ЗАТО Светлый**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности и требования к квалификации | Должностной оклад (рублей) |
| Младший воспитатель со средним общим образованием и курсовой подготовкой без предъявления требования к стажу работы,  | 6291 |
| младший воспитатель со средним общим образованием, курсовой подготовкой и стажем работы в должности не менее четырех лет | 6576 |
| Младший воспитатель со средним профессиональным образованием без предъявления требования к стажу работы | 6856 |

Таблица № 3

**Должностные оклады медицинских работников**

**муниципальных казенных и бюджетных дошкольных образовательных учреждений городского округа ЗАТО Светлый**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должностей | Месячные должностные оклады в зависимости от квалификационной категории (руб.) |
| без категории | вторая категория | первая категория | высшая категория  |
| Врач-педиатр | 8764 | 9215 | 9710 | 10208 |
| Старшая медицинская сестра | 8310 | 8764 | 9215 | 9710 |
| Медицинская сестра | 7573 | 7931 | 8310 | 8764 |

2

Таблица № 4

**Должностные оклады**

 **должностям специалистов и других служащих**

**муниципальных казенных и бюджетных дошкольных образовательных учреждений городского округа ЗАТО Светлый**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№****п/п** | **Наименование должностей** | **Месячные должностные оклады****(рублей)** |
| 1 | 2 | 3 |
| **1** | **Специалисты** |  |
| 1.1 | Ведущий: - программист, электроник, архитектор, конструктор – высшее профессиональное (техническое или инженерно-экономическое) образование и стаж работы в должности программиста, электроника, архитектора, конструктора I категории не менее 3 лет;- методист (кроме педагогических работников) – высшее профессиональное образование и стаж работы в должности методиста I категории не менее 3 лет | 9710 |
| 1.2 | Ведущий: бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер всех специальностей и наименований, механик, психолог, переводчик, сурдопереводчик, социолог, редактор, товаровед, физиолог, экономист всех специальностей и наименований, художник, юрисконсульт, эколог – высшее профессиональное образование и стаж работы в соответствующей должности специалиста I категории не менее 3 лет  | 8764 |
| 1.3 | Специалист по маркетингу, специалист по связям с общественностью, специалист по размещению муниципального заказа – высшее профессиональное (экономическое) образование без предъявления требований к стажу работы или высшее профессиональное образование и дополнительная подготовка по специальности без предъявления требований к стажу работы | 8764 |
| 1.4 | I категории: - программист, электроник, архитектор, конструктор – высшее профессиональное (техническое) образование и стаж работы в должности программиста, электроника, архитектора, конструктора II категории не менее 3 лет;- методист (кроме педагогических работников) – высшее профессиональное образование и стаж работы в должности методиста II категории не менее 3 лет | 8764 |
| 1.5 | I категории: бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер всех специальностей и наименований, механик, психолог, переводчик, специалист по защите информации, сурдопереводчик, социолог, редактор, товаровед, физиолог, художник, экономист всех специальностей и наименований, юрисконсульт, эколог – высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности в соответствующей должности специалиста II категории не менее 3 лет | 7931 |
| 1.6 | II категории: - программист, электроник, архитектор, конструктор – высшее профессиональное (техническое) образование и стаж работы в должности программиста, электроника, архитектора, конструктора не менее 3 лет; |  |
|  |
| 3 |
| 1 | 2 | 3 |
|  | - методист (кроме педагогических работников) – высшее профессиональное образование и стаж работы в должности методиста не менее 3 лет | 7931 |
| 1.7. | Специалист по кадрам – высшее профессиональное образование и стаж работы в должности специалиста по кадрам не менее 5 лет | 7573 |
| 1.8 | II категории: бухгалтер-ревизор, документовед, инженер всех специальностей и наименований, механик, психолог, переводчик, специалист по защите информации, сурдопереводчик, социолог, редактор, товаровед, физиолог, художник, экономист всех специальностей и наименований, юрисконсульт, эколог – высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы в должности специалиста без категории не менее 3 лет | 7573 |
| 1.9 | Старший: - администратор (кроме учреждений культуры и искусства) – высшее профессиональное образование и стаж работы в должности администратора не менее 1 года или среднее профессиональное образование и стаж работы в должности администратора не менее 3 лет;- корректор – среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы; - техник всех специальностей I категории – среднее профессиональное (техническое) образование и стаж работы в должности техника II категории не менее 2 лет | 7573 |
| 1.10 | Бухгалтер II категории - высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы в должности специалиста без категории не менее 3 лет | 7226 |
| 1.11 | Без категории: - методист (кроме педагогических работников) – высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы;- программист, электроник – высшее профессиональное (техническое) образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (техническое) образование и стаж работы в должности  |  |
|  | техника I категории не менее 3 лет либо в других должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным образованием, не менее 5 лет;- архитектор, конструктор – высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы в должности техника 1 категории не менее 3 лет либо в других должностях, замещаемых специалистами со средним специальным образованием и стажем работы не менее 5 лет;- бухгалтер-ревизор - высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы в должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным образованием, не менее 5 лет | 7226 |
|  |
| 4 |
| 1 | 2 | 3 |
| 1.12 | Специалист (по кадрам, гражданской обороне) – высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы в должности специалиста (по кадрам, гражданской обороне) не менее 3 лет;- корректор – высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 3 лет;- администратор (кроме учреждений культуры и искусства) – высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы в других должностях, замещаемых специалистами со средним специальным образованием, не менее 1 года | 7226 |
| 1.13 | Без категории: - документовед, инженер всех специальностей и наименований, механик, психолог, переводчик, специалист по защите информации, сурдопереводчик, социолог, редактор, товаровед, физиолог, художник, экономист всех специальностей и наименований, юрисконсульт, эколог – высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы в должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным образованием, не менее 5 лет;специалист (по кадрам, гражданской обороне) – среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы | 6856 |
| 1.14 | Техник всех специальностей II категории – среднее профессиональное (техническое) образование и стаж работы в должности техника не менее 2 лет;- бухгалтер – среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или начальное профессиональное образование, специальная подготовка по установленной программе и стаж работы по учету и контролю не менее 3 лет;- старший инспектор – среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или начальное профессиональное образование, специальная подготовка по установленной программе и стаж работы по профилю не менее 3 лет, в том числе в данной организации не менее 1 года;- старший диспетчер – среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или начальное профессиональное образование и стаж работы по оперативному регулированию процесса управления не менее 3 лет, в том числе в данной организации не менее 1 года;- администратор (кроме учреждений культуры и искусства) – среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или начальное профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 2 лет | 6856 |
| 1.15 | Техник всех специальностей без квалификационной категории – среднее профессиональное (техническое) образование без предъявления требований к стажу работы;- инспектор – среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или начальное профессиональное образование, специальная подготовка по  |  |
|  |
| 5 |
| 1 | 2 | 3 |
|  | установленной программе и стаж работы по профилю не менее 3 лет;- диспетчер – среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или начальное профессиональное образование и стаж работы по оперативному регулированию процесса управления не менее 3 лет  | 6291 |
| **2** | **Технические исполнители** |  |
| 2.1 | Секретарь незрячего специалиста с высшим профессиональным образованием без предъявления требований к стажу работы или средним профессиональным образованием со стажем работы по специальности свыше 5 лет | 7573 |
| 2.2 | Секретарь руководителя – высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 2 лет; - секретарь незрячего специалиста – среднее профессиональное образование и специальная подготовка по установленной программе без предъявления требований к стажу работы или начальное профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 3 лет | 6856 |
| 2.3 | Старший: инкассатор, кассир – начальное профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 3 лет или среднее (полное) общее образование и специальная подготовка по установленной программе и стаж работы по специальности не менее 5 лет;- старший лаборант – среднее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 3 лет или начальное профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 5 лет;- стенографистка I категории – среднее (полное) общее образование и специальная подготовка по установленной программе, предусматривающей стенографирование со скоростью не менее 110 слов в минуту, без предъявления требований к стажу работы;- старший статистик – среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или начальное профессиональное образование и стаж работы в должности статистика не менее 2 лет | 6576 |
| 2.4 | Инкассатор, кассир – начальное профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее (полное) общее образование и специальная подготовка по установленной программе без предъявления требований к стажу работы;- лаборант – среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или начальное профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 2 лет;- секретарь-стенографистка – начальное профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее (полное) общее образование и специальная подготовка по установленной программе без предъявления требований к стажу работы; - стенографистка II категории – среднее (полное) общее образование и специальная подготовка по установленной программе, предусматривающей стенографирование со скоростью не менее 85–90 слов в минуту, без предъявления требований к стажу работы; |  |
|  |
| 6 |
| 1 | 2 | 3 |
|  | - машинистка I категории – начальное профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее (полное) общее образование и специальная подготовка по установленной программе, печатание со скоростью свыше 100 ударов в минуту при работе с иностранным текстом; |  |
|  | - статистик – начальное профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее (полное) общее образование и стаж работы по специальности не менее 1 года;- экспедитор по перевозке грузов – начальное профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее (полное) общее образование, или основное общее образование и специальная подготовка по установленной программе без предъявления требований к стажу работы;- секретарь – начальное профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы;- секретарь незрячего специалиста – начальное профессиональное образование и специальная подготовка по установленной программе без предъявления требований к стажу работы по специальности | 6291 |
| 2.5 | Агент по снабжению – среднее (полное) общее образование и специальная подготовка по установленной программе без предъявления требований к стажу работы; - архивариус, делопроизводитель, дежурный (по выдаче справок, по залу, этажу гостиницы, комнаты отдыха, общежития и др.), калькулятор, учетчик, экспедитор – начальное профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее (полное) общее образование и специальная подготовка по установленной программе без предъявления требований к стажу работы;- машинистка II категории – начальное профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее (полное) общее образование и специальная подготовка по установленной программе, печатание со скоростью до 200 ударов в минуту;- оператор диспетчерской службы – среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или начальное профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 1 года;- оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов – начальное профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее (полное) общее образование и специальная подготовка по установленной программе без предъявления требований к стажу работы;- секретарь-машинистка – начальное профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или срднее (полное) общее образование и специальная подготовка по установленной программе без предъявления требований к стажу | 6151 |

**Примечание:** заместителям руководителей структурных подразделений учреждений устанавливается должностной оклад на 5 процентов ниже предусмотренного по должности соответствующего руководителя (с учетом квалификационной категории заместителя).

При установлении должностных окладов их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

7

Таблица № 5

**Оклады по профессиям рабочих**

**муниципальных казенных и бюджетных дошкольных образовательных учреждений городского округа ЗАТО Светлый**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Квалификационный разряд |  |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| Месячный оклад, рублей | 6048 | 6072 | 6151 | 6291 | 6576 | 6856 | 7226 | 7573 |

Таблица № 6

**Оклады по общеотраслевым профессиям высококвалифицированных рабочих муниципальных казенных и бюджетных дошкольных образовательных учреждений городского округа ЗАТО Светлый постоянно занятых на важных и ответственных работах**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование профессий | Оклад(рублей) |
| 1 | Водитель автомобиля \* | 8310 |
| 2 | Газосварщик | 7931 |
| 3 | Жестянщик | 7931 |
| 4 | Машинист холодильных установок | 8310 |
| 5 | Наладчик приборов, аппаратуры и систем автоматического контроля, регулирования и управления | 7931 |
| 6 | Оператор котельной | 7931 |
| 7 | Повар, выполняющий обязанности заведующего производством (шеф-повара), при отсутствии в штате учреждения такой должности | 8310 |
| 8 | Рабочий зеленого строительства | 7931 |
| 9 | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | 7931 |
| 10 | Рабочий-станочник (токарь, фрезеровщик, шлифовщик и др.) | 7931 |
| 11 | Слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике | 7931 |
| 12 | Слесарь-ремонтник | 7931 |
| 13 | Слесарь-сантехник | 7931 |
| 14 | Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования | 7931 |
| 15 | Слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования | 7931 |
| 16 | Столяр строительный | 7931 |
| 17 | Тракторист | 7931 |
| 18 | Электромеханик (всех наименований) | 7931 |
| 19 | Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования | 7931 |
| 20 | Электромонтер станционного оборудования телефонной связи | 7931 |
| 21 | Электрогазосварщик | 7931 |
| 22 | Электросварщик ручной сварки | 7931 |
| 23 | Электромонтажник по силовым сетям и электрооборудованию | 7931 |

**Примечания:**

\* Оклады устанавливаются водителям:

автобусов или специальных автомобилей, имеющих 1 класс, оборудованных специальными техническими средствами;

занятым перевозкой обучающихся (воспитанников);

при работе на оперативных автомобилях.

8

1. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие высший разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности.

Оклады могут устанавливаться:

высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на важных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования;

рабочим, не предусмотренных настоящим Перечнем при условии выполнения ими качественно и в полном объеме работ по трем и более профессиям, если по одной из них они имеют разряд не ниже 6-го.

2. Вопрос об установлении конкретному рабочему оклада в соответствии с настоящим перечнем решается учреждением самостоятельно в индивидуальном порядке с учетом его квалификации, объема и качества выполняемых работ в пределах средств, направляемых на оплату труда.

Указанная оплата может устанавливаться на неопределенный срок, а также период выполнения определенной работы или на иной установленный работодателем срок.

Введение, изменение или отмена повышенных окладов производятся работодателем с соблюдением правил изменения условий трудового договора, предусмотренных нормами Трудового кодекса Российской Федерации, если срок применения оклада не был установлен соглашением сторон при его введении.

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников муниципальных казенных и бюджетных дошкольных образовательных учреждений

городского округа ЗАТО Светлый

**Показатели и порядок отнесения**

**муниципальных казенных и бюджетных дошкольных образовательных учреждений городского округа ЗАТО Светлый**

**к группам по оплате труда руководителей**

**1. Показатели для отнесения муниципальных дошкольных образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей**

1.1. Муниципальные казенные и бюджетные дошкольные образовательные учреждения городского округа ЗАТО Светлый относятся к четырем группам по оплате труда руководителей, исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства учреждением: численность работников, количество воспитанников; сменность работы учреждения; превышение плановой (проектной) наполняемости; другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

1.2. Отнесение дошкольных образовательных учреждений к одной из четырех групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства учреждением по следующим показателям:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Наименование показателя** | **Условия** | **Количество баллов** |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. Количество групп в дошкольных учреждениях | из расчета за группу | 10 |
| 2. Количество работников в дошкольном образовательном учреждении | за каждого работника | 1 |
| дополнительно за каждого работника, имеющего первую квалификационную категорию | 0,5 |
| дополнительно за каждого работника, имеющего высшую квалификационную категорию | 1 |
| 3. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов | за каждый класс | до 10 |
| 4. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других сооружений  | за каждый вид | до 15 |
| 5. Наличие собственного оборудованного медицинского кабинета, действующих кабинетов учителя-логопеда, педагога-психолога | за каждый | до 15 |
|  |
| 2 |
| 1 | 2 | 3 |
| 6. Наличие автотранспортных средств на балансе дошкольного образовательного учреждения | за каждую единицу | до 3, но не более 20 |
| 7.Наличие мини-огорода (фруктового сада) | за каждый вид | до 20 |
| 8.Наличие воспитанников в дошкольном образовательном учреждении, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, органи-зованные этим учреждением или на его базе | за каждого обучающегося (воспитанника) | 0,2 |
| 9.Наличие помещений, оборудованных и используемых в дошкольном образовательном учреждении для разных видов активности (изостудия, театральная студия, мини-музей, экологическая комната, музыкальный зал, физкультурный зал, тренажерный зал) | за каждый вид | до 15 |
| 10.Наличие в дошкольном образовательном учреждении общего назначения воспитанников со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (групп) и компенсирующего вида) | за каждого обучающегося(воспитанника) | 1 |
| 11.Наличие действующей, оснащенной технологическим оборудованием, прачечной |  | до 20 |

**2. Порядок отнесения муниципальных казенных и бюджетных дошкольных образовательных учреждений городского округа ЗАТО Светлый к группам по оплате труда руководителей**

2.1. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год учредителем учреждения, на основании предложений муниципального учреждения «Управление образования, молодежной политики и развития спорта» городского округа ЗАТО Светлый (далее – управление образования).

Для определения группы по оплате труда руководителей руководитель учреждения представляет в управление образования соответствующие документы, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

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

2.2. 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 за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

2.3. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается управлением образования.

2.4. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент воспитанников дошкольных образовательных учреждений определяется по списочному составу воспитанников на начало календарного года.

3

2.5. За руководителями дошкольных образовательных учреждений, находящихся на капитальном ремонте (реконструкции), сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

2.6. Управление образования может относить дошкольные образовательные учреждения, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям.

2.7. Группы по оплате труда руководителей дошкольных образовательных учреждений (в зависимости от суммы баллов, исчисленной по показателям):

|  |  |
| --- | --- |
| Тип (вид) образовательного учреждения | Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов |
| Iгруппа | IIгруппа | III группа | IV группа |
| Дошкольное образовательное учреждение | свыше500 баллов | до 500включи-тельно | до 350включи-тельно | до 200включи-тельно |

Приложение № 3

к Положению об оплате труда работников муниципальных казенных и бюджетных дошкольных образовательных учреждений

городского округа ЗАТО Светлый

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**учреждений, организаций и должностей, время работы
в которых засчитывается в педагогический стаж работников муниципальных казенных и бюджетных дошкольных
образовательных учреждений городского округа ЗАТО Светлый
при определении размеров оплаты труда**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование учреждений и организаций | Наименование должностей |
| I | I |
| Образовательные учреждения, кроме учреждений высшего и дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов) Учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка; детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и другое; а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых  | учителя, преподаватели, учителя-дефектологи,учителя-логопеды, логопеды,преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки),руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги,педагоги-психологи, педагоги-организаторы,педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели,старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы пофизкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летной подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью,заведующие (начальники): практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму,дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы  |
|  |
| 2 |
| II | II |
| Образовательные учреждения высшего профессионального образования  | профессорско-преподавательский состав, концертмейстеры, аккомпаниаторы  |
| III | III |
| Высшие и средние военные образовательные учреждения  | работа (служба) на профессорско-преподавательских и преподавательских должностях  |
| IV | IV |
| Образовательные учреждения дополнительного профес-сионального образования (повышения квалификации специалистов), методические (учебно-методические) учреждения всех наименова-ний (независимо от ведомст-венной подчиненности)  | профессорско-преподавательский состав; старшие методисты, методисты; директора (заведующие), ректоры; заместители директора (заведующего), проректоры; заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с образовательным процессом, методическим обеспечением  |
| V | V |
| 1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями  | руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством)  |
| 2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров предприятий, объединений, организаций, подразделения министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве  | штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров  |
| VI | VI |
| Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ)и гражданской авиации  | руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподава-тельский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты  |
| VII | VII |
| Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительные учреждения и подразделения предприятийи организаций по работе с детьми и подростками  | воспитатели, педагоги-организаторы,педагоги-психологи (психологи), преподавателидополнительного образования (руководителикружков) для детей и подростков, инструкторы иинструкторы-методисты, тренеры-преподаватели идругие специалисты по работе с детьми иподростками, заведующие детскими отделами,секторами  |
|  |
| 3 |
| VIII | VIII |
| Исправительные колонии, воспитательные колонии, тюрьмы, лечебные исправительные учреждения и следственные изоляторы  | работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отряда, старшего инспектора, инспектора по общеобразовательной работе (обучению), старшего инспектора-методиста и инспектора-методиста, старшего инженера и инженера по производственно-техническому обучению, старшего мастера и мастера производственного обучения, старшего инспектора и инспектора по охране и режиму, заведующего учебно-техническим кабинетом, психолога  |

Примечание: в стаж педагогической работы включается время работы в должностях учителя-дефектолога, логопеда, воспитателя в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов организационно-методического отдела республиканской, краевой, областной больниц.

**Порядок**

**зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях**

**(организациях), а также времени обучения в учреждениях**

**высшего и среднего профессионального образования**

**и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации**

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы;

время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных абзацем вторым [пункта 1](#Par1329) настоящего Порядка;

время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам

4

несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных [пунктами 1](#Par1329) и [2](#Par1332) настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

педагогам-психологам;

методистам;

педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

4. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

5. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и

5

Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

7. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения ранее действовавших инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

Приложение № 4

к Положению об оплате труда работников муниципальных казенных и бюджетных дошкольных образовательных учреждений

городского округа ЗАТО Светлый

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о порядке распределения стимулирующей части**

**фонда оплаты труда для различных категорий работников**

**муниципальных казенных и бюджетных дошкольных образовательных учреждений городского округа ЗАТО Светлый**

1. **Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании».

1.2. Положение регулирует порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда для различных категорий работников дошкольных образовательных учреждений, определяет цель усиления материальной заинтересованности работников дошкольных образовательных учреждений в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач.

1.3. На основе настоящего Положения администрацией дошкольного образовательного учреждения разрабатывается соответствующий локальный акт, определяющий перечень критериев и показателей эффективности деятельности различных категорий работников, размер стимулирующих надбавок, порядок их расчета и выплаты.. Каждому критерию и показателю эффективности деятельности различных категорий работников присваивается определенное количество баллов. Общая максимальная сумма баллов -100.

Данный локальный акт принимается общим собранием трудового коллектива, согласовывается с муниципальным учреждением «Управление образования, молодежной политики и развития спорта» городского округа ЗАТО Светлый, профсоюзным комитетом учреждения и утверждается руководителем учреждения.

Дополнение и изменение критериев и показателей относится к компетенции учреждения по согласованию с муниципальным учреждением «Управление образования, молодежной политики и развития спорта» городского округа ЗАТО Светлый.

1.4. Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

1.5. Расчет размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда целесообразно производить по итогам календарного года.

2

2. **Порядок стимулирования**

2.1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда для различных категорий работников дошкольных образовательных учреждений осуществляется специальной комиссией, созданной в учреждении.

2.2. Работники учреждения самостоятельно, по результатам отчетного периода, заполняют портфолио результатов своей деятельности и передают руководителю структурного подразделения учреждения для проверки и уточнения.

2.3. Аналитическая информация, критерии и показатели стимулирования, предусмотренные локальным актом учреждения, представляются на рассмотрение комиссии не позднее 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

2.4. Стимулирование работников учреждения осуществляется по балльной системе с учетом утвержденных в локальном акте критериев и показателей.

2.5. Размер стимулирующей надбавки конкретного работника определяется умножением стоимости 1 балла на их суммарное количество. Общая максимальная сумма баллов конкретного работника учреждения – 100.

3. **Показатели, влияющие на уменьшение размера**

**стимулирующей надбавки или ее лишение**

3.1. Надбавка может быть уменьшена или отменена по следующим основаниям:

а) нарушение правил внутреннего трудового распорядка;

б) нарушение санитарно-эпидемиологического режима;

в) нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности;

г) нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;

д) обоснованные жалобы родителей на работника учреждения (за низкое качество работы), нарушение педагогической этики;

е) детский травматизм по вине работника дошкольного образовательного учреждения;

ж) халатное отношение к сохранности материально-технической базы;

з) пассивность при участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях учреждения;

и) за несвоевременное предоставление и искажение отчетных данных.

4. **Система оценки индивидуальных достижений работников**

**дошкольных образовательных учреждений**

4.1. Основными принципами оценки индивидуальных достижений работников являются:

единые процедура и технология оценивания;

достоверность используемых данных;

соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании предоставляемой информации.

3

4.2. Накопление информации об индивидуальных достижениях работников осуществляется в портфолио.

4.3. Итоговый балл формируется как суммарный балл по всем критериям.

4.4. Контроль за достоверностью и своевременностью представляемых сведений на уровне учреждения осуществляется руководителем (заместителем руководителя) учреждения.

5. **Порядок определения размера стимулирующих выплат**

5.1. Расчет стимулирующих выплат производится путем подсчета баллов за отчетный период по каждому работнику.

5.2. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда работников, запланированного на период с января по декабрь текущего года включительно, делится на общую сумму баллов всех работников, что позволяет определить денежный вес (в рублях) каждого балла.

5.3. Для получения размера стимулирующих выплат каждому работнику за период с января по декабрь текущего года показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника. Указанная выплата может быть произведена равными долями ежемесячно с января по декабрь или единовременно (в декабре).

5.4. Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы работника с учетом стимулирующих выплат.

5.5. Педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, не имеющим стажа педагогической работы и принятым в муниципальное дошкольное образовательное учреждение после окончания учреждения среднего или высшего профессионального образования, устанавливается стимулирующая выплата в размере не ниже средней величины стимулирующей выплаты работникам указанной категории данного учреждения на период со дня приема на работу до установления стимулирующей выплаты по показателям работы на основе индивидуальных достижений педагогического работника.

Педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, принятым в муниципальное дошкольное образовательное учреждение, устанавливается стимулирующая выплата в размере минимального количества баллов по данной категории педагогических работников.

Работникам учреждения, приступившим к исполнению обязанностей после выхода из отпуска по уходу за ребенком, стимулирующая выплата устанавливается по показателям работы на основе индивидуальных достижений работника учреждения за отчетный период, предшествующий отпуску.

Работникам учреждения, принятым на работу после увольнения из другого образовательного учреждения или перешедшим на работу
в учреждение путем перевода из другого образовательного учреждения либо с другой должности внутри учреждения, устанавливается стимулирующая выплата в размере минимального количества баллов по данной категории работников учреждения.

Приложение № 5

к Положению об оплате труда работников муниципальных казенных и бюджетных дошкольных образовательных учреждений

городского округа ЗАТО Светлый

**ПОРЯДОК**

**распределения централизованного фонда стимулирования руководителей муниципальных казенных и бюджетных дошкольных образовательных учреждений городского округа ЗАТО Светлый**

1. **Общие положения**

* 1. Настоящий Порядок разработан в целях усиления материальной заинтересованности руководителей дошкольных образовательных учреждений в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного выполнения должностных обязанностей.
	2. Премирование руководителя дошкольного образовательного учреждения производится из средств централизованного фонда стимулирования, сформированного при муниципальным учреждением «Управление образования, молодежной политики и развития спорта» городского округа ЗАТО Светлый.

2. **Условия стимулирования**

Стимулирование руководителя осуществляется с учетом исполнения ими целевых показателей эффективности работы учреждения.

3. **Порядок стимулирования**

* 1. Распоряжением администрации городского округа ЗАТО Светлый формируется комиссия по распределению средств централизованного фонда стимулирования руководителей дошкольных образовательных учреждений.
	2. Муниципальное учреждение «Управление образования, молодежной политики и развития спорта» предоставляет в созданную комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности дошкольного образовательного учреждения по итогам отчетного периода, являющихся основанием для назначения руководителю учреждения стимулирующих выплат.
	3. Аналитическая информация, критерии и показатели стимулирования для рассмотрения комиссией предоставляются руководителем учреждения в муниципальное учреждение «Управление образования, молодежной политики и развития спорта» до 15 числа месяца следующего за отчетным периодом.

Комиссия принимает решение о конкретном размере стимулирующих выплат (в баллах) открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом.

Руководитель учреждения имеет право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

2

* 1. Начисление стимулирующих выплат руководителю учреждения производится на основании распоряжения администрации городского округа ЗАТО Светлый.

4. **Порядок определения размера стимулирующих выплат**

4.1. Расчет стимулирующих выплат производится один раз в год по результатам отчетного периода путем умножения денежного веса одного балла на общую сумму баллов каждого руководителя. Денежный вес в рублях каждого балла определяется путем деления суммы централизованного фонда стимулирования руководителей, сформированного на период с января по декабрь текущего года, на общую сумму баллов всех руководителей дошкольных образовательных учреждений.

5. **Критерии стимулирования руководителей учреждений**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Критерий | Показатель | Значение (в баллах) | Примечание |
| 1. | Выполнение муниципального задания (при наличии) | 100 % | 10 баллов |  |
| 2. | Выполнение критериев эффективности | Более чем на 80 %, но менее 91 % | 10 баллов |  |
| Более чем на 91 % | 20 баллов |  |