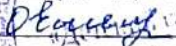


СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
МАДОУ «Детский сад № 122»

 О.Б. Емельяненко

Протокол № 7 от «24» 10 2019 г.



УТВЕРЖДАЮ

Заведующий

МАДОУ «Детский сад № 122»

 С.В. Попова

Приказ № 30 от «25» 10 2019 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

о новой системе оплаты труда и стимулирования работников
муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 122»

Принято на общем собрании
работников
протокол № 2
от «25» 10 2019 г.

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со **статьей 144** Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 года, **Уставом** муниципального образования "Город Саратов", решением Саратовской городской Думы от 30 октября 2008 года № 32-354 «О новой системе оплаты труда и стимулирования работников муниципальных образовательных учреждений, за исключением педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и руководящих работников образовательных учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего и (или) основного общего и (или) среднего (полного) общего образования в муниципальном образовании "Город Саратов" (с изменениями от 24.10.2019г.)

Используемые в настоящем Положении термины:

- **учредитель** - отраслевое (функциональное) либо территориально структурное подразделение администрации муниципального образования "Город Саратов", осуществляющее от имени администрации муниципального образования "Город Саратов" функции и полномочия учредителя в отношении муниципальных бюджетных и муниципальных автономных учреждений.
- **ГРБС** - главный распорядитель бюджетных средств муниципальных казённых учреждений;
- **учреждения** - муниципальные дошкольные образовательные учреждения, муниципальные общеобразовательные учреждения, муниципальные учреждения дополнительного образования.

1.2. Настоящее Положение о новой системе оплаты труда и стимулирования работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №122» (далее - Положение) устанавливает систему, условия и размеры оплаты труда, выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера в отношении работников МАДОУ ««Детский сад №122» (далее - Учреждение), за исключением педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и руководящих работников образовательных учреждений, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, участвующих в оказании муниципальных услуг в соответствии с муниципальным заданием, сформированным в порядке, определенном администрацией муниципального образования "Город Саратов".

Система оплаты труда работников учреждения, осуществляющих должностные обязанности в рамках оказания учреждением платных образовательных услуг и осуществления учреждением приносящей доход деятельности, устанавливается в соответствующих коллективных договорах, соглашениях, локальных актах учреждением самостоятельно в соответствии с нормативными правовыми актами органов государственной власти и муниципальными правовыми актами, регулирующими отношения, связанные с оплатой труда работников учреждений, с учетом мнения представительного органа работников, за счет средств учреждения от оказания платных образовательных услуг и осуществления приносящей доход

Учреждение самостоятельно формирует единое штатное расписание в пределах имеющихся средств независимо от того, к каким видам экономической деятельности относятся структурные подразделения учреждения, и источников формирования фонда оплаты труда.

Заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат), созданных путем изменения типа существующего учреждения, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), установленной до изменения типа учреждения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, не может превышать 3-кратный размер средней заработной платы работников Учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя),

Предельный уровень соотношения средней заработной платы заместителя руководителя Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, не может превышать 2,5-кратный размер средней заработной платы работников Учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя).

Предельная доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда муниципального учреждения не может превышать 40 процентов.

Перечень должностей и профессий, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждений, утверждается приказом председателя комитета по образованию администрации муниципального образования "Город Саратов".

1.3. Должностные оклады руководителей, педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала учреждения устанавливаются согласно таблицам 1-4 раздела 1 Приложения к Положению.

При определении должностного оклада руководящих работников учреждений учитываются:

- группа по оплате труда, к которой отнесено учреждение;
- квалификационная категория, присвоенная по результатам аттестации.

1.4. Аттестация педагогических работников учреждений осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации.

1.5. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются по профессиональным квалификационным группам в зависимости от образования, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации и аттестации на соответствие занимаемой должности. (таблицы 2 раздела 1 Приложения к Положению).

1.7. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров должностных окладов определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили.

1.8. Работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, размер оплаты труда устанавливается как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца "бакалавр", "специалист", "магистр" дает право на установление им размеров оплаты труда, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление размеров оплаты труда, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

1.9. Преподавателям музыкальных дисциплин (музыкальным руководителям), окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросвет работы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ, работающих в учреждении, размеры оплаты труда устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

1.10. Учителям-логопедам, размеры оплаты труда устанавливаются как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование:

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

1.11. Оплата труда других работников учреждения, не предусмотренных настоящим Положением, производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, с учетом условий оплаты труда, предусмотренных настоящим Положением для работников учреждений.

1.12. Изменение размеров должностных окладов производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

1.13 Руководитель учреждения проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) учителей, преподавателей, других работников, устанавливает им должностные оклады; ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы), тарификационные списки.

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

1.14. Должностные оклады общепрофессиональных должностей руководителей (кроме руководителя учреждения и их заместителей), специалистов и служащих, оклады рабочих и оклады общепрофессиональных профессий высококвалифицированных рабочих учреждения устанавливаются соответствующими решениями Саратовской городской Думы.

1.15. Размеры доплат и надбавок работникам учреждения определяются на основании Положения, утвержденного руководителем учреждения и согласованного с профсоюзной организацией.

Размеры доплат и надбавок руководителям учреждения определяются на основании положения, утвержденного учредителем (ГРБС), с учетом мнения представительного органа работников.

Доплаты и надбавки руководителю учреждения выплачиваются на основании приказа учредителя (ГРБС), работникам учреждения - на основании приказа руководителя учреждения в пределах средств, направляемых учреждением на оплату труда.

1.16. Должностные оклады, предусмотренные настоящим Положением, устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время согласно действующему законодательству и правилам внутреннего трудового распорядка учреждения, согласно разделу 1 Приложения к Положению.

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

1.17. Повышение должностных окладов производится работникам учреждения согласно разделу 2 Приложения к Положению.

1.18. Выплаты компенсационного характера производятся работникам учреждения согласно разделу 3 Приложения к Положению.

1.19. Выплаты стимулирующего характера производятся работникам учреждения согласно разделу 4 Приложения к Положению.

1.20. Порядок и показатели отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителя установлены разделом 5 Приложения к Положению.

1.21. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников учреждения установлены разделом 6 Приложения к Положению.

1.22. Показатели оценки эффективности деятельности учреждения установлены разделом 7 Приложения к Положению.

1.23. Показатели для определения стимулирующих выплат для различных категорий работников в учреждении установлены разделом 8 Приложения к Положению.

24. Другие вопросы оплаты труда установлены разделом 9 Приложения к Положению.

1.25. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (оклада) работника учреждения, повышения к окладам, надбавки, выплаты стимулирующего и компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.26. Заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного на территории Саратовской области региональным соглашением.

1.27. Объем средств, направляемых учреждением на оплату труда, формируется на календарный год исходя из объемов средств на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, с учетом ежегодного повышения уровня реального содержания заработной платы работников, с учетом роста потребительских цен на товары и услуги.

В бюджетном и автономном учреждении выплата заработной платы производится в пределах средств, предусмотренных в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности на оплату труда работников учреждений на текущий финансовый год.

1. 28. Индексация размеров должностных окладов работников учреждения, за исключением работников, оплата труда которых финансируется за счет средств областного бюджета, осуществляется в соответствии с решением Саратовской городской Думы о бюджете муниципального образования "Город Саратов" на соответствующий финансовый год, включая индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

Повышение оплаты труда работников, включая индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, оплата труда которых финансируется за счет средств областного бюджета, осуществляется в размере и в срок, установленный правовым актом Правительства Саратовской области для работников государственных учреждений

Приложение
к Положению о новой системе оплаты труда
и стимулирования работников МАДОУ
«Детский сад № 122» (с изменениями от
24.10.2019г.)

Раздел 1. Схемы должностных окладов работников учреждения

Таблица 1

Должностные оклады руководящих работников учреждения

N п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)			
		группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1.	Директор, заведующий:	13664	13164	12524	11880
2.	Заместитель директора, заведующего:	13164	12524	11888	11302

Примечания к таблице:

1. Административно-хозяйственные функции в учреждениях III и IV групп по оплате труда руководителей могут быть возложены на одного из штатных работников с установлением надбавки за руководство подразделением в размере 10 процентов к должностному окладу (окладу) по основной деятельности.

2. Должностные оклады, предусмотренные в настоящей таблице, применяются для оплаты труда руководящих работников дошкольных образовательных учреждений всех видов.

Таблица 2

Должностные оклады педагогических работников учреждения, реализующее образовательную программу дошкольного образования

N п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)		
		Высшая категория	I категория	II категория, без категории
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников				
1.	Руководитель физического воспитания, концертмейстер, воспитатель (включая старшего), социальный педагог, педагог-психолог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования, логопед, учитель-логопед, учитель - дефектолог, тьютор, тренер-преподаватель (включая старшего), учитель	14203	13518	12836
2.	Старший вожатый, инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	13518	12836	12211

Примечания к таблице:

1. Приведенные в таблице должностные оклады устанавливаются педагогическим работникам, имеющим высшее профессиональное образование.
2. Педагогическим работникам, имеющим среднее профессиональное образование, должностной оклад устанавливается ниже на 5 процентов.
3. Педагогическим работникам, не имеющим профессионального образования, должностной оклад устанавливается ниже на 10 процентов.

Таблица 3

Должностные оклады работников учебно-вспомогательного персонала учреждения, реализующих программу дошкольного образования

Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
помощник воспитателя со средним общим образованием и курсовой подготовкой	7817
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
младший воспитатель со средним общим образованием и курсовой подготовкой	7817
младший воспитатель со средним профессиональным образованием	8153

Раздел 2. Порядок и условия установления выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу (окладу)

2.1. В учреждении, реализующий образовательную программу дошкольного образования, медицинским работникам и работникам, чьи оклады установлены иными решениями Саратовской городской Думы, устанавливается выплата по повышающему коэффициенту к должностному окладу (окладу) в размере 0,6.

2.2. Работникам учреждений с учётом специфики работы в соответствующем учреждении устанавливаются следующие выплаты по повышающим коэффициентам к должностному окладу (окладу):

Учреждения и категории работников	Повышающий коэффициент
Учреждения, имеющие специальные (компенсирующие или комбинированные) группы для воспитанников с отклонениями в развитии:	0,20-1,20
- руководителю	до 1,15

- работникам, непосредственно занятым в таких группах	0,20-1,20
Учреждения - центры развития ребёнка:	до 1,20
- руководителю	до 1,15
- педагогическим работникам	до 1,20

Решение о конкретном размере повышающего коэффициента устанавливается работодателем с учётом специфики работы, обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путём умножения размера оклада работника на установленный повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к должностному окладу (окладу) носят стимулирующий характер.

Выплаты по повышающему коэффициенту с учётом специфики работы к должностному окладу (окладу) устанавливаются на определённый период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающего коэффициента с учётом специфики работы к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Раздел 3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Перечень видов выплат компенсационного характера работникам учреждения включает:

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 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;
- за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника.

Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются работодателем по согласованию с представительным органом работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Виды работ	Процент от должностного оклада (оклада)
1. За работу с вредными и (или) опасными условиями труда	
с вредными условиями труда	до 12
2. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	
за работу в ночное время	не менее 35
за работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со ст. 153 ТК РФ
за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени	15
За совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	по соглашению сторон трудового договора

Раздел 4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

В целях стимулирования работников учреждения к качественному результату труда, повышению профессионального уровня, а также поощрения за выполненную ими работу в учреждении устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

Основными критериями для осуществления выплат стимулирующего характера при разработке показателей эффективности труда работников являются:

- а) качество обучения;
- б) здоровье обучающихся (воспитанников);
- в) воспитание обучающихся.

Размеры, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера по результатам труда, включая показатели эффективности труда для работников, определяются в локальных правовых актах учреждения, принимаемых работодателем по согласованию с представительным органом работников, и (или) в коллективных договорах.

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников осуществляется учреждением самостоятельно с учетом достижений, в зависимости от результатов и эффективности деятельности учреждения и каждого конкретного работника. Размер выплаты стимулирующего характера работникам закрепляется приказом работодателя.

В перечень видов выплат стимулирующего характера работникам могут быть включены следующие выплаты:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Объем стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения устанавливается в размере не менее 15% фонда оплаты труда. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливается учреждением самостоятельно.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах средств, направляемых на оплату труда в учреждениях, сформированных с учетом всех имеющихся источников доходов.

Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к должностному окладу (окладу) работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером выплаты по итогам работы для конкретного работника не ограничиваются.

Единовременное премирование, как правило, осуществляется за результаты работы, не связанные с трудовыми функциями работника и выполняемые или по специальному распоряжению о выполнении особо важных заданий, или добровольно по собственной инициативе (достижение специальных показателей).

Единовременные премии могут предусматриваться к юбилейным датам, профессиональным праздникам и др.

Порядок и условия единовременного премирования фиксируются в коллективных договорах учреждением.

Надбавка к должностному окладу по основной работе устанавливается педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом):

1) за ученую степень:

доктора наук - 4803 рубля; кандидата наук - 3202 рубля;

2) за почетные звания "Заслуженный учитель РСФСР", "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации" - 1601 рубль;

3) награжденным знаком отличия Министерства образования и науки Российской Федерации, медалью К.Д. Ушинского, медалью Л.С. Выготского, нагрудными значками "Отличник просвещения СССР", "Отличник народного просвещения", "Отличник профессионально-технического образования РСФСР", нагрудными знаками "Почетный

работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы молодежной политики", "Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации", почетными званиями «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации» - 901 рубль.

При наличии у работника учреждения права на получение надбавки по нескольким основаниям, предусмотренным подпунктами 2, 3, надбавка выплачивается по одному из оснований в большем размере.

Надбавка педагогическим работникам в возрасте до 30 лет (включая день исполнения 30 лет), не имеющим стажа педагогической работы, либо имеющим стаж педагогической работы до одного года, на период первых трех лет работы после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования устанавливается в размере 15% должностного оклада.

Надбавка устанавливается приказом заведующего:

- при присвоении почетного звания «Заслуженный учитель РСФСР», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации» со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук, ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей квалификационной комиссией федерального органа управления образованием ученой степени кандидата наук, ученой степени доктора наук;
- награжденным знаком отличия Министерства образования и науки Российской Федерации, медалью К.Д. Ушинского, медалью Л.С. Выготского, нагрудными знаками "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы молодежной политики", "Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации", нагрудными значками «Отличник просвещения СССР», «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально-технического образования РСФСР» - со дня награждения.

В целях доведения среднемесячной заработной платы педагогических работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений и дошкольных групп общеобразовательных учреждений до среднемесячной заработной платы работников в сфере общего образования области за текущий год педагогическим работникам муниципальных дошкольных образовательных учреждений и дошкольных групп

муниципальных общеобразовательных учреждений может устанавливаться единовременная выплата.

Единовременная выплата педагогическому работнику устанавливается в процентном отношении к его начисленной заработной плате за текущий год с учетом начисления заработной платы за декабрь текущего года за счет всех источников финансового обеспечения и выплачивается в декабре текущего года.

Раздел 5. Показатели и порядок отнесения учреждения к группам по оплате труда руководителей

5.1. Показатели для отнесения учреждения к группам по оплате труда руководителей:

5.1.1. Учреждения относятся к четырем группам по оплате труда руководителей исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства учреждением: численность работников, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

5.1.2. Отнесение учреждения к одной из четырех групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства учреждением по следующим показателям:

Показатели	Условия	Количество баллов
1. Количество обучающихся (воспитанников) в учреждении	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2. Количество групп в дошкольных учреждениях	из расчета за группу	10
3. Численность работников в учреждении	- за каждого работника,	1
	- за каждого работника, имеющего первую квалификационную категорию,	0,5
	- за каждого работника имеющего высшую квалификационную категорию;	1
	-ученую степень;	1,5
	-дополнительно наличие у работников государственных наград:	5
	- от 1 до 5 процентов коллектива;	10
	- от 5 до 10 процентов коллектива;	15

	- от 10 до 20 процентов коллектива- свыше 20 процентов коллектива	20
4. Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в дошкольных и других учреждениях	- за наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников,	до 10
	- за наличие 4 и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников,	до 30
	- за наличие свыше 200 человек	до 50
5. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов, видео-аудио залов, лингафонных кабинетов	за каждый класс	до 10
6. 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	до 15
7. Наличие лицензированного медицинского кабинета, физиокабинета, стоматологического кабинета столовой	за каждый вид	до 15
8. Наличие:		
- автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе учреждения;	за каждую единицу	до 3, но не более 20
9. Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и другого)	- находящихся на балансе учреждений	до 30
	- в других случаях	до 15
10. Наличие собственных: котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	за каждый вид	до 20
11. Наличие обучающихся (воспитанников) в учреждениях дополнительного образования, дошкольном учреждении дополнительного образования, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
12. Наличие оборудованных и используемых. В дошкольных учреждениях помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, «комната сказок», зимний сад и другое)	за каждый вид	до 15
13. Наличие в учреждении (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными	за каждого обучающегося (воспитанника)	1

потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных) учреждений (классов, групп) и дошкольных учреждений (групп) компенсирующего вида)		
14. Количество реализуемых основных образовательных программ (для дошкольных образовательных учреждений)	За каждую программу (для дошкольных образовательных учреждений)	5
15. Количество в Учреждении рабочих мест, соответствующих условиям труда	За каждое рабочее место, соответствующее условиям труда	0,1
16. Наличие в Учреждении оборудованного и используемого по целевому назначению, в том числе в образовательном процессе, музея (выставочного, концертного залов)	за каждый вид	5, но не более 10

5.2. Порядок отнесения учреждения к группам по оплате труда руководителей:

5.2.1. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год учредителем (ГРБС) учреждения в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

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

5.2.2. При наличии других показателей, не предусмотренных в пункте 5.1.1 раздела 5 настоящего Положения, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено учредителем (ГРБС) учреждения за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

5.2.3. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой "до", устанавливается учредителем (ГРБС) учреждения.

5.2.4. При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся (воспитанников) учреждений определяется:

- по плановому среднегодовому количеству обучающихся на соответствующий календарный год;

5.2.5. Для определения суммы баллов за количество групп в учреждении принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 сентября на установленную предельную наполняемость групп.

5.2.6. За руководителями учреждения, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

5.2.7. Учредитель (ГРБС) учреждения:

- устанавливает показатели по учреждению (за исключением учреждения, для которых показатели устанавливаются в соответствии с решением Саратовской городской Думы от 16.07.2008 N 30-313 "О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений муниципального образования "Город Саратов") для отнесения их к одной из четырех групп по оплате труда руководителей;

- может относить учреждения, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу по оплате труда руководителей выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям;

- может устанавливать оклады (без изменения учреждению группы по оплате труда руководителей, определяемой по показателям), в порядке исключения, руководителям учреждения, имеющим высшую квалификационную категорию и особые заслуги в области образования или в рамках отрасли по ведомственной принадлежности, предусмотренной для руководителей учреждения, имеющих высшую квалификационную категорию в следующей группе по оплате труда руководителей.

5.2.8. Группы по оплате труда руководителей учреждения (в зависимости от суммы баллов, исчисленной по показателям):

Тип (вид) учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов			
	I группа	II группа	III группа	IV группа
Дошкольные учреждения; учреждения дополнительного образования; межшкольные учебно-производственные комбинаты (центры)	свыше 550	до 550	до 400	до 250
Учреждения, имеющие специальные (компенсирующие) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии, учреждения пристра и оздоровления	свыше 400	до 400	до 300	до 200

Раздел 6. Порядок и условия почасовой оплаты труда

6.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- за педагогическую работу специалистов учреждения и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в учреждении;

- за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другом учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячного должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

6.2. Руководитель учреждения в пределах имеющихся средств могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

Раздел 7. Показатели оценки эффективности деятельности учреждений

Для оценки эффективности деятельности учреждения рекомендуется использовать следующие показатели:

Типы учреждений	Показатели
Дошкольное учреждение	Уровень усвоения соответствующей образовательной программы и социальных навыков; динамика здоровья детей; использование новых форм и методов воспитательной работы; снижение общей заболеваемости; использование в воспитательной работе методов, развивающих творческую направленность детей (изостудия, театральная студия, "комната сказок" и др.), проведение культурно-просветительной работы (день детского творчества, праздничных утренников и т.п.); низкий уровень обоснованных жалоб со стороны родителей

Общими показателями для всех типов учреждений, которые следует учитывать при оценке эффективности деятельности, являются:

- материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств (учебное оборудование,

информационно-методическое обеспечение образовательного процесса, соответствие всем требованиям санитарных норм и норм безопасности);

- обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д.);
- обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены и т.д.);
- обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение объемов текущего и капитального ремонта;
- эстетические условия, оформление учреждения, кабинетов, наличие ограждения и состояние пришкольной территории;
- обеспечение условий для спортивно-оздоровительной работы (наличие спортивной площадки, стадиона и др. спортивных сооружений);
- объемы привлечения внебюджетных средств;
- укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав;
- стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов.

Количество показателей для определения эффективности может устанавливаться в зависимости от особенности деятельности учреждения.

Раздел 8. Показатели для определения стимулирующих выплат для различных категорий работников в учреждении

Показатели для определения стимулирующих выплат для различных категорий работников могут включать в себя следующие параметры и критерии:

1. Руководитель (заведующий)

Основанием для стимулирования руководителя учреждения являются показатели эффективности деятельности учреждения.

Кроме показателей эффективности деятельности учреждения для стимулирования руководителя могут быть использованы следующие показатели:

- отсутствие вакантных мест в учреждении по основному персоналу;
- ненормированный рабочий день;
- отсутствие нарушений действующего законодательства, регулирующего деятельность учреждений;
- внедрение новых форм и методов в образовательный процесс;
- поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.
- обеспечение достижения установленных учреждению ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников муниципального учреждения, определенных Указами Президента Российской Федерации, со средней заработной платой в регионе.

2. Заместители руководителя

- отсутствие или снижение количества учащихся, совершивших правонарушения;
- сохранение или наращивание контингента учащихся;
- высокий уровень организации и контроля учебно-воспитательного процесса.

3. Заместитель заведующего по АХЧ

- обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения;
- обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда

- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ согласно содержанию и технологии, предусмотренных в соответствующих нормах.

4. Педагог-психолог, социальные педагоги, учитель-дефектолог

- повышение уровня успеваемости после проведения коррекционно-воспитательной работы, а также достижение нормализации поведения учащихся в учебном процессе, подтвержденные преподавателями;
- проведение консультаций педагогических работников и родителей по применению специальных методов и приемов оказания помощи детям, имеющим отклонения в развитии;
- индивидуальное социально-педагогическое, психолого-педагогическое сопровождение социально неблагополучной семьи и ребенка из такой семьи;
- коррекционно-развивающая работа с детьми из социально неблагополучных семей, испытывающими трудности в обучении.

5. Педагог-организатор

- проведение консультаций педагогических работников и родителей;
- уровень сформированности учебных навыков и умений;
- наличие победителей и призеров творческих конкурсов, фестивалей, смотров, акций и т.д.;
- активное взаимодействие с учреждениями культуры, дополнительного образования;
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны обучающихся и родителей.
- организация дополнительного образования для детей из социально-неблагополучных семей на базе учреждения.

6. Учитель-логопед

- повышение уровня успеваемости после проведения занятий, подтвержденное преподавателями;
- использование разнообразных форм, приемов, методов и средств по восстановлению нарушенных функций;
- проведение консультаций педагогических работников и родителей.

7. Педагог дополнительного образования

- количество посещающих кружки, секции, студии и др.;
- участие в разработке и реализации образовательных программ;
- оказание консультативной помощи родителям обучающихся, а также педагогическим работникам в пределах своей компетенции;
- участие в деятельности методических объединений, самоуправлении учреждением;
- организация дополнительного образования для детей из социально-неблагополучных семей на базе учреждения.

8. Инструктор по физической культуре

- уровень овладения учащимися навыками и техникой выполнения физических и спортивных упражнений;
- использование в работе наиболее эффективных форм, методов и средств физического воспитания обучающихся;
- обеспечение безопасности при проведении физических и спортивных занятий.

9. Музыкальный руководитель

- уровень формирования эстетического вкуса, развитие музыкальных способностей и эмоциональной сферы ребенка;
- использование разных видов и форм организации музыкальной деятельности в целях развития творческой индивидуальности личности;
- применение в педагогической деятельности индивидуальных подходов с учетом возрастных особенностей детей и их творческих способностей.

10. Воспитатель

- динамика здоровья детей; использование новых форм и методов воспитательной работы, методов развивающих творческую направленность детей; повышение эффективности и качества воспитательной работы, отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей;
- индивидуальное педагогическое сопровождение социально неблагополучной семьи и ребенка из такой семьи.

11. Учебно-вспомогательный персонал

- расширение объемов работ;
- ненормированный рабочий день.

12. Водитель

- обеспечение технического состояния автотранспорта;
- обеспечение безопасной перевозки детей;
- отсутствие ДТП, замечаний.

13. Обслуживающий персонал (уборщица, дворник и т.д.)

- содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений;
- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.

Раздел 9. Другие вопросы оплаты труда

9.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

9.2. Руководитель учреждения имеет право делегировать руководителю филиала полномочия по определению размеров заработной платы работников филиала, компенсационных и стимулирующих выплат в пределах средств, направляемых филиалом на оплату труда.

9.3. Обеспечение функций обслуживающего персонала и учебно-вспомогательного персонала в учреждении с учетом особенностей организации образовательного процесса, режима занятий может осуществляться на основе гражданско-правовых договоров, заключаемых учреждением с физическими и (или) юридическими лицами, в пределах средств, представляемых учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на текущий финансовый год.

Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

Дружину взыскать на 20 листов
и скреплено печатью на
Заведующий МАДОУ «Детский сад №
122»

С.В. Попова

