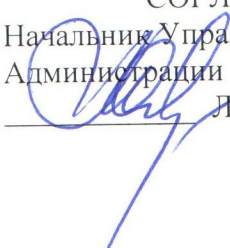


СОГЛАСОВАНО:
Начальник Управления образования
Администрации АГО

Л.И. Лысак

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МАДОУ детского сада № 46
Т.И. Морозова



Приказ № 46 от 28.03.2016 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения детского сада № 46

г. Ангарск, 2016 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 46 Управления образования администрации Ангарского городского округа (далее – Положение), разработано в соответствии со статьями 135, 143 – 144 Трудового кодекса Российской Федерации с учетом:

- 1) Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2016 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2015, протокол № 12;
- 2) Закона Иркутской области от 09.10.2008 № 82-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области»;
- 3) Постановление № 140-па от 29.01.2016 года администрации Ангарского городского округа Иркутской области «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений Ангарского городского округа».

1.2. Положение является основанием для установления системы оплаты труда работников (за исключением руководителей, заместителей руководителей, главного бухгалтера) Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 46.

1.3. Положение включает в себя:

- 1) размеры минимальных окладов (ставок) заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) работников;
- 2) размеры повышающих коэффициентов к окладам (ставка)м работников;
- 3) порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- 4) порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

1.4. Минимальные оклады (ставки) по ПКГ работников учреждения устанавливаются в размерах, утвержденных в разделе 3 настоящего Положения.

1.5. Размеры минимальных окладов (ставок) работников устанавливаются по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

1.6. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом мнения представительного органа работников детского сада №46 на основе минимальных размеров окладов (ставок), повышающих коэффициентов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА И УСТАНОВЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ

2.1. Фонд оплаты труда МАДОУ детского сада № 46 формируется на календарный год исходя из объёма затрат на оплату труда, учтенных при формировании муниципального задания на оказание муниципальных услуг, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности Учреждения.

2.2. Фонд оплаты труда Учреждения формируется на основании штатного расписания, согласованного с Управлением образования.

2.3. Штатное расписание включает в себя должности работников Учреждения и утверждается руководителем Учреждения.

2.4. В фонд оплаты труда Учреждения включаются:

- 1) Фонд должностных окладов(ставок заработной платы);
- 2) Фонд выплат компенсационного характера;
- 3) Фонд выплат стимулирующего характера.

2.5. Фонд выплат стимулирующего характера Учреждения не может превышать 30 процентов фонда оплаты труда.

2.6. В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат работникам за их труд(заработная плата):

- 1) Должностной оклад(ставка заработной платы);
- 2) Выплаты стимулирующего характера;
- 3) Выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и локальными нормативными актами.

2.7. Заработная плата работника рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗП} = \text{ДО} + \text{Кв} + \text{Св}, \text{ где:}$$

ЗП – заработная плата;

ДО – должностной оклад;

Кв – компенсационные выплаты;

Св – стимулирующие выплаты.

Должностной оклад работника рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ДО} = \text{О} + \text{О} \times \text{КП} + \text{О} \times \text{КПу} + \text{О} \times \text{ДПК} + \text{О} \times \text{КПП}, \text{ где:}$$

О – размер минимального оклада (минимальной ставки заработной платы);

КП – повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) по занимаемой должности;

КПу – повышающий коэффициент по квалификационному уровню ПКГ;

ДПК – дополнительный повышающий коэффициент за ученую степень и почетное звание;

КПП – персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу (минимальной ставке заработной платы).

Повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) по занимаемой должности (КП) устанавливается за наличие квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации педагогических и других работников учреждения. Повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) по занимаемой должности устанавливается в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ.

Педагогическим работникам, не имеющим квалификационной категории, при наличии высшего профессионального образования и стажа педагогической работы свыше 20 лет, устанавливать повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) по занимаемой должности в размере 0,1.

Повышающий коэффициент по квалификационному уровню ПКГ (КПу) устанавливается по каждому квалификационному уровню в пределах одной ПКГ.

Работникам, занимающим штатные должности, устанавливается дополнительный повышающий коэффициент к минимальному окладу (минимальной ставке заработной платы) за:

- 1) ученую степень кандидата наук, доктора наук, ученое звание доцента, профессора, почетные звания «Народный учитель Российской Федерации» при условии соответствия их профилю деятельности Учреждения – в размере 0,20;
- 2) почетные звания: «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель», педагогическим работникам учреждения, имеющим почетные звания: «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник

физической культуры», «Заслуженный работник культуры» и другие почетные звания бывшего СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин – в размере 0,15;

- 3) награды Министерства просвещения СССР, РСФСР, Государственного Комитета СССР по профессионально-техническому образованию, министерства образования и науки Российской Федерации: значок (нагрудный значок) «Отличник просвещения СССР», значок «Отличник образования СССР», значок «Отличник образования РСФСР», значок «Отличник народного просвещения», значок «Отличник народного образования», значок «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», значок «Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации», медаль К.Д.Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации» - в размере 0,1.

При наличии у работника нескольких оснований для установления дополнительного повышающего коэффициента (ученой степени, почетного звания, профессиональных знаков отличия) дополнительный повышающий коэффициент устанавливается по одному из оснований, предусматривающему наибольший коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу (минимальной ставке заработной платы) устанавливается педагогическому работнику с учетом уровня профессиональной подготовки, степени самостоятельности и ответственности в следующих случаях:

- 1) при участии в работе консультационного пункта по внедрению федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования;
- 2) при осуществлении дополнительной нагрузки в виде наставничества, руководства практикантами из учебных организаций;
- 3) при участии в работе аттестационных, конкурсных комиссий;
- 4) при наличии стажа работы в данном Учреждении (другом муниципальном дошкольном образовательном учреждении) свыше 3 лет.

Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу (минимальной ставке заработной платы) педагогическому работнику устанавливается на определенный период (месяц, квартал, год) в размере, не превышающем 1,0.

Решение об установлении персонального коэффициента принимается руководителем учреждения персонально в отношении каждого работника и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору.

Конкретные размеры персонального повышающего коэффициента и порядок его установления работнику определяются в соответствии с положением об оплате труда МАДОУ детского сада № 46.

2.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ.

2.9. Конкретные размеры выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за работу в южных районах Иркутской области), а также условия их применения устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.

2.10. Система оплаты труда работников устанавливается соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения (положением) по согласованию с Управлением образования администрации Ангарского городского округа и представительным органом работников.

2.11. 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.

2.12. Ответственность за формирование, эффективное использование и перерасход фонда оплаты труда возлагается на руководителя Учреждения.

2.13. Увеличение фонда оплаты труда Учреждения осуществляется исходя из возможностей бюджета Ангарского городского округа с учетом обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги и мотивации работников к повышению эффективности труда в соответствии с решением Думы Ангарского городского округа на очередной финансовый год.

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПО КАТЕГОРИЯМ РАБОТНИКОВ

3.1. РАБОТНИКИ ОБРАЗОВАНИЯ

Размеры минимальных окладов (ставок) работников образования, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Наименование должности	Размер минимального оклада (ставки), руб.	Размер повышающего коэффициента за наличие квалификационной категории	Размер повышающего коэффициента по квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня			
Младший воспитатель	3390		
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
1 квалификационный уровень			
Инструктор по физической культуре	5566	0,30 – для первой категории; 0,50 – для высшей	0,10

1	2	3	4
Музыкальный руководитель		категории	
3 квалификационный уровень			
Воспитатель	6198	0,30 – для первой категории; 0,50 – для высшей категории	0,25
Методист			
Педагог-психолог			
4 квалификационный уровень			
Руководитель физического воспитания	6578	0,30 – для первой категории; 0,50 – для высшей категории	0,25
Старший воспитатель			
Старший методист			
Учитель-дефектолог			
Учитель-логопед			

3.2. ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ

Размеры минимальных окладов (ставок) работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Наименование должности	Размер минимального оклада (ставки), руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	
Делопроизводитель	2981
2 квалификационный уровень	

Наименование должности	Размер минимального оклада (ставки), руб.
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	3157
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
2 квалификационный уровень	
Заведующий хозяйством	3768
3 квалификационный уровень	
Заведующий хозяйством(шеф-повар)	4032

3.3. ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ПРОФЕССИИ РАБОЧИХ

Размеры минимальных окладов (ставок) рабочих муниципальных учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых должностей к ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих».

Наименование профессии	Размер минимального оклада (ставки), руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	
Кухонный рабочий	2981 – 1
Машинист по стирке и ремонту спецодежды	квалификационный разряд; 3080 – 2
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	квалификационный разряд; 3377 – 3
Повар	квалификационный разряд
Сторож	
Дворник	
Кастелянша	
Уборщик служебных помещений, уборщик производственных помещений, уборщик	

Наименование профессии	Размер минимального оклада (ставки), руб.
территорий	
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	3575 – 4 квалификационный разряд; 3878- 5 квалификационный разряд
Повар	

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

4.1. С учетом соответствующих условий труда и норм действующего законодательства Российской Федерации работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.1.1. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы, сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, за разъездной характер работы и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

4.1.3. за работу в ночное время работникам учреждений производится в размере не ниже 35 процентов от минимального размера оклада (ставки), рассчитанного за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов). Названная доплата выплачивается за фактически отработанное время в составе заработной платы за месяц, в котором выполнялись соответствующие работы;

4.1.4. другие виды выплат компенсационного характера, предусмотренных действующим законодательством и настоящим Положением.

4.2. К заработной плате работникам Учреждения выплачивается районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в организациях, расположенных в южных районах Иркутской области, в размерах, установленных нормативными актами Российской Федерации.

4.3. Молодым специалистам в возрасте до 29 лет из числа педагогических работников, приступившим к работе по специальности в Учреждении, устанавливается ежемесячная надбавка, основными условиями выплаты которой являются:

- 1) наличие диплома государственного образца об окончании учебного заведения высшего или среднего профессионального образования;
- 2) начало работы по специальности не позднее 3 лет после получения диплома государственного образца.

Статус молодого специалиста (в возрасте до 29 лет) может быть продлен в

следующих случаях:

- 1) призыв на военную службу или на альтернативную гражданскую службу;
- 2) нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

4.4. Ежемесячная выплата молодым специалистам в возрасте до 29 лет из числа педагогических работников, работающим по специальности в учреждении, устанавливается:

- 1) при стаже до 3 лет работы по специальности - в размере 20 процентов должностного оклада (ставки);
- 2) при стаже от 3 до 5 лет работы по специальности - в размере 10 процентов должностного оклада (ставки);
- 3) при стаже от 5 до 7 лет работы по специальности - в размере 5 процентов должностного оклада (ставки).

4.5. Ежемесячная выплата младшим воспитателям, отработавшим в учреждении более одного года, осуществляется в размере 5 процентов должностного оклада (ставки).

4.6. Всем работникам Учреждения за работу в образовательных Учреждениях, расположенных в сельской местности, повышение должностного оклада производится на 25 процентов.

4.7. Доплата за специфику работы в отдельных учреждениях устанавливается в следующих случаях и размерах:

4.7.1. Педагогическим работникам:

- 1) за работу в группах оздоровительной направленности при работе с детьми с туберкулезной интоксикацией и затухающими формами туберкулеза, либо имеющими бытовой контакт с больными туберкулезом - в размере не более 20 процентов должностного оклада (ставки);
- 2) за работу в группах компенсирующей направленности при работе с детьми с поражением центральной нервной системы, детским церебральным параличом, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с нарушениями интеллекта, психики, с нарушением речи - в размере не более 20 процентов должностного оклада (ставки);
- 3) за работу в группах компенсирующей направленности при работе с детьми с нарушениями зрения и речи - в размере не более 20 процентов должностного оклада (ставки);
- 4) за работу в группах оздоровительной направленности при работе с длительно и часто болеющими детьми (по медицинским заключениям) - в размере не более 15 процентов должностного оклада (ставки).

4.7.2. Другим категориям работников:

- 1) младшим воспитателям за работу в группах оздоровительной направленности при работе с детьми с туберкулезной интоксикацией и затухающими формами туберкулеза, либо имеющими бытовой контакт с больными туберкулезом - в размере не более 15 процентов должностного оклада (ставки);
- 2) младшим воспитателям за работу в группах компенсирующей направленности при работе с детьми с поражением центральной нервной системы, детским церебральным параличом, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с нарушениями интеллекта, психики, с нарушением речи - в размере не более 15 процентов должностного оклада (ставки);
- 3) младшим воспитателям за работу в группах компенсирующей направленности при работе с детьми с нарушениями зрения и речи - в размере не более 15 процентов;

4) младшим воспитателям за работу в группах оздоровительной направленности при работе с длительно и часто болеющими детьми (по медицинским заключениям) - в размере не более 15 процентов должностного оклада (ставки). Конкретный перечень работников, которым может устанавливаться доплата за специфику работы, и её размер определяется руководителем Учреждения по согласованию с представительным органом работников данного Учреждения в зависимости от степени и продолжительности общения с воспитанниками, имеющими отклонения в развитии или нуждающимися в длительном лечении.

4.8. Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника Учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

4.9. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.10. Оплата труда при работе в ночное время производится в повышенных размерах в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации, но не ниже минимального размера, установленного постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время». Размер доплаты за работу в ночное время в учреждениях Ангарского городского округа составляет 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время.

4.11. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.12. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.13. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.14. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью идентификации вредных и (или) опасных факторов трудового процесса и оценки уровня их воздействия на работника. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление выплат компенсационного характера не производится.

Об изменении размеров выплат компенсационного характера по результатам специальной оценки условий труда работники Учреждения предупреждаются не менее, чем за 2 месяца.

5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

5.1. В соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в учреждениях могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) выплаты за выполнение особо важных и срочных работ;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы, к юбилейным датам и праздникам.

5.2. Выплаты стимулирующего характера, их виды, размеры и условия осуществления выплат устанавливаются работникам в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения.

5.3. К ежемесячным выплатам стимулирующего характера относятся выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, которые устанавливаются за:

- 1) выполнение непредвиденных и срочных работ;
- 2) выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника;
- 3) особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения);
- 4) организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного Учреждения среди населения;
- 5) непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных программ.

5.4. Размер ежемесячных выплат стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливается на основании решений комиссии по установлению выплат стимулирующего характера (далее - комиссия), созданной в Учреждении. Порядок создания и осуществления деятельности комиссии устанавливается положением о комиссии, принятым в Учреждении.

5.5. Ежемесячные выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

5.6. Размер ежемесячных выплат стимулирующего характера рассчитывается в соответствии с порядком расчета выплат стимулирующего характера, определенный в разделе 5 настоящего Положения.

5.7. Формирование перечня критериев и показателей, являющихся основаниями для начисления ежемесячных выплат стимулирующего характера, производится с учетом уставных задач деятельности Учреждения и критериев оценки деятельности работников.

Основой в формировании перечня выплат стимулирующего характера для работников является определение качественных и количественных показателей для каждой конкретной выплаты стимулирующего характера. Примерный перечень критериев и показателей, являющихся основаниями для начисления ежемесячных выплат стимулирующего характера, представлен в приложении № 1 к настоящему Положению.

5.8. Ежемесячные выплаты стимулирующего характера выплачиваются пропорционально отработанному времени.

5.9. Ежемесячные выплаты стимулирующего характера не начисляются:

- 1) за период временной нетрудоспособности;
- 2) за период нахождения в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, учебном отпуске, иных дополнительных отпусках, отпуске без сохранения заработной платы.

5.10. Ежемесячные выплаты стимулирующего характера снижаются при следующих обстоятельствах:

- 1) неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных (трудовых)

- обязанностей, снижение качественных показателей работы;
- 2) обоснованные жалобы со стороны участников образовательных отношений;
 - 3) нарушение педагогической и служебной этики, халатное отношение к сохранности материально-технической базы, наличие ошибок в ведении документации;
 - 4) нарушение правил внутреннего трудового распорядка, нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил охраны труда, пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья.

5.11. Ежемесячные выплаты стимулирующего характера работникам учреждения утверждаются приказом руководителя учреждения с учетом мнения (по согласованию) представительного органа работников.

5.12. Премии за выполнение особо важных и срочных работ, к юбилейным датам и профессиональным праздникам устанавливаются в виде единовременной премии. Размер, условия и порядок выплаты единовременной премии устанавливается Положением об оплате труда, принятым в Учреждении. Единовременная премия осуществляется в пределах фонда выплат стимулирующего характера.

6. ПОРЯДОК РАСЧЕТА ЕЖЕМЕСЯЧНЫХ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

6.1. Размеры ежемесячных выплат стимулирующего характера работникам определяются руководителем Учреждения согласно критериям и показателям, на основании сведений комиссий.

6.2. Перечень (конкретные наименования) и размеры ежемесячных выплат стимулирующего характера формируются на основе установленных в Учреждении критериев и показателей определения ежемесячных выплат стимулирующего характера работников.

6.3. Каждому критерию присваивается определенное количество баллов. Для измерения результативности труда работника по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

6.4. Итог ежемесячных выплат стимулирующего характера определяется на основании подсчета баллов по утвержденным критериям и показателям за истекший период.

6.5. В течение каждого месяца руководителями учреждений ведется мониторинг по утвержденным критериям и показателям, позволяющий провести подсчет баллов, на основе которого определяется размер выплат стимулирующего характера за истекший месяц.

6.6. В целях усиления роли ежемесячных выплат стимулирующего характера и повышения размера этих выплат рекомендуется определять минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается выплата.

6.7. Порядок и условия изменения ежемесячных выплат стимулирующего характера устанавливаются Учреждением самостоятельно в положении об оплате труда.

6.8. Для определения суммы ежемесячных выплат стимулирующего характера предлагается:

- 1) произвести подсчет баллов за текущий месяц по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника;
- 2) суммировать баллы, полученные всеми работниками (общая сумма баллов);
- 3) общий размер фонда выплат стимулирующего характера, запланированный на месяц, разделить на общую сумму баллов;
- 4) в результате получаем денежный вес (в рублях) каждого балла. Этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов каждого работника. В результате

получаем размер стимулирующей выплаты каждому работнику.

Пример:

1). произвести подсчет баллов за текущий месяц по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника:

Численность персонала - 3 чел.

Иванов И.И. - 62 балла.

Петров П.П. - 60 баллов.

Сидоров С.С. - 78 баллов;

2). суммировать баллы, полученные всеми работниками (общая сумма баллов)

$62 + 60 + 78 = 200$ баллов;

3). размер фонда выплат стимулирующего характера, запланированного на месяц, разделить на общую сумму баллов. В результате получаем денежный вес (в рублях) каждого балла. Предположим, что общий размер фонда выплат стимулирующего характера (месячный) = 10000 руб., тогда $10000 \text{ руб.} / 200 = 50 \text{ руб.}$;

4). этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов каждого работника. В результате получаем размер стимулирующих выплат каждому работнику за месяц.

5) Иванов И.И. - $50 \text{ руб.} \times 62 = 3100 \text{ руб.}$

6) Петров П.П. - $50 \text{ руб.} \times 60 = 3000 \text{ руб.}$

7) Сидоров С.С. - $50 \text{ руб.} \times 78 = 3900 \text{ руб.}$

6.9. Снижение размера ежемесячных выплат стимулирующего характера производится за тот период, в котором допущено упущение в работе, и оформляется приказом руководителя с указанием периода и причин, повлекших уменьшение ежемесячных выплат стимулирующего характера.

Заведующий МАДОУ детского сада № 46 _____

Согласовано: председатель профгруппы _____

Т.И. Морозова

Ю.В. Голь

ПЕРЕЧЕНЬ

критериев и показателей, являющихся основаниями для начисления ежемесячных выплат стимулирующего характера

Младшие воспитатели	За сложность, напряженность и интенсивность.				Участие в общественной и общепользуемой деятельности учреждения		Эффективность и качество соблюдения санитарно-гигиенических норм				Эффективность организации охраны жизни и здоровья детей									
	Полож. динамика детодней	Полож. динамика здоровья детей	Отсутствие жалоб со стороны родителей	Оказание помощи в воспит.-образ. процесса	Расширенная зона	Участие в мероприятиях	Помощь в оформлении групп	В погрузочно – разгрузочных работах	Участие в ремонтах	Присмотр за детьми	0-10	Соблюдение режимов: светового, питьевого и т.д.	Эффективность работы с детьми по привитию культурно-гигиенических навыков	Высокий уровень производственной дисциплины	Соблюдение профессиональной этики	Создание комфортных условий пребывания детей	Оказание помощи воспитателю в организации	Оказание помощи в организации оздоровительных мероприятий	Отсутствие замечаний по ОТ, ТБ, ОБЖ отсутствие травматизма	Эффективность использования и сохранность материально-технических и энергоресурсов учреждения
	0-6	0-4	0-2	0-8	0-30	0-2	0-1	0-2	0-2	0-3		0-2	0-4	0-4	0-1	0-2	0-2	0-2	0-8	0-6

Рабочий по стирке, кастаньяша, кухонные рабочие	За сложность, напряженность и интенсивность.				Участие в общественной и общепользуемой деятельности учреждения		Эффективность организации охраны жизни и здоровья детей												
	Полож. динамика детодней	Эффективность и качество соблюдения санитарно-гиг. норм	Качественное, оперативное и результативное выполнение неоднократных поручений	Оказание помощи в воспит.-организации режимных моментов на группах	Работа у словых расширения зоны обслуживания и увеличения объема работ	Оказание помощи при подготовке к утренникам, праздникам и развлечениям	Участие в погрузочно-разгрузочных работах	Участие в ремонтах	Присмотр за детьми в часы занятий	Создание условий работы	Кух. раб	Рабочий по стирке	ремонт кастаньяша	Соблюдение режимов: светового, воздушного, графика уборки	Обеспечение содержания рабочих мест персоналом ДОУ в соот. СанПиН	Высокий уровень произ. дисциплины	Соблюдение профессиональной этики	Отсутствие замечаний по ОТ, ТБ, ОБЖ отсутствие травматизма	Эффективность использования и сохранность материально-технических и энергоресурсов учреждения
	0-6	0-4	0-4	0-8	0-30	0-3	0-3	0-2	0-3	0-12	0-12	0-12	0-4	0-4	0-4	0-2	0-4	0-8	

Повар	За сложность, напряженность и интенсивность.						Участие в общественной и общеобразовательной деятельности														
	Полож. динамика детодней	Полож. динамика здоровья детей	Отсутствие жалоб со стороны родителей	Оказание помощи в воспит.-образ. процесса	Выполнение работ по организации оздоровительных мероприятий	Проявление инициативы в улучшении диетического питания	Работа в условиях расширения зоны обслуживания	Участие в работе учреждения с родителями	Качественное, оперативное однократных поручений	Участие в погрузочно – разгрузочных работах	Участие в ремонтах	Качественное приготовление пищи, соблюдение норм	Соблюдение режимов: технологического режима	Правильное и своевременное оформление документации	Высокий уровень производственной дисциплины	Соблюдение профессиональной и корпоративной этики	Обеспечение содержания рабочих мест с требованием СанПиН	Отсутствие замечаний по ОТ, ТБ, ОБЖ отсутствие травматизма	Эффективность использования и сохранность материально-технических и энергоресурсов учреждения		
	0-6	0-4	0-2	0-4	0-6	0-2	0-30	0-2	0-2	0-2	0-2	0-2	0-5	0-4	0-4	0-1	0-8	0-6	0-6		

Сторож	За сложность, напряженность и интенсивность.				Участие в общественной деятельности учреждения		Эффективность и качество исполнения работ														
	Увеличение объема работ к учебному году	Увеличение в общественной деятельности учреждения	Качественное, оперативное и результативное выполнение поручений	Работа в условиях расширения зоны обслуживания	Оказание помощи при подготовке к утренникам	Участие в погрузочно-разгрузочных работах	Выполнение работ повышенной сложности обслуживания	Оперативность выполнения заявок	Отсутствие порчи и потери имущества	Содержание территории и площадок по ТБО с треб. СанПиН	Обеспечение содержания рабочих мест в соответствии с требованиями СанПиН	Высокий уровень производственной дисциплины	Соблюдение профессиональной и корпоративной этики	Отсутствие замечаний по ОТ, ТБ, ОБЖ отсутствие травматизма	Эффективность использования и сохранность материально-технических и энергоресурсов учреждения						
	0-10	0-10	0-8	0-20	0-5	0-5	0-10	0-10	0-10	0-10	0-4	0-4	0-2	0-4	0-8						

Работники административно – управленческого персонала дошкольного учреждения	За сложность, напряженность и интенсивность.			Эффективность профессионального взаимодействия	Эффективность взаимодействия с субъектами	Результативность организационной и методической работы			Применение современных образовательных технологий		Эффективность контроля – аналитической деятельности.	Эффективность и качество планово – прогностической деятельности	За высокий уровень исполнительской и финансово – хозяйственной	За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения	Обеспечение содержания рабочих мест персоналом ДОО в соответствии с требованиями	Эффективность организации работы по охране жизни и здоровья детей и персонала		Эффективность использования и сохранность материально – технических и энергоресурсов учреждения	Сохранение конфиденциальности информации
	Эффективное использование бюджетных средств	Проявление инициативы в улучшении материально – технической базы	Курирование сотрудников структурных подразделений			На уровне учреждения	На муниципальном уровне	На региональном и федеральном уровнях	Участие в работе по программе «Сетевой город»	Использование информационно – коммуникативных технологий						Отсутствие замечаний, предписаний Роспотребнадзора			
	0-5	0-5	0-5	0-5	0-10	0-4	0-5	0-10	0-2	0-2	0-11	0-11	0-10	0-2	0-5	0-5	0-5	0-5	0-2

Воспитатель	За сложность, напряженность и интенсивность.		Эффективность взаимодействия с семьей			За результативность метод. работы			Применение современных образовательных технологий		Работа в условиях расширения зоны обл. И увелич. объема работ	Качество выполняемых работ									
	Полож. динамика детоидней	Полож. динамика здоровья детей	Своевременная оплата	Доля меропр. с участием род.	Отсутствие жалоб	На уровне учреждения: консульт., педсоветы	Муниц. уровень – мастер классы конференции и т.д.	Рег. и фед. уровень	Испол. Инновационных и авторских программ,	Разработка и внедрение авторских пед. рекомендаций и программ		Испол. Информационно-коммуник. технологий в воспит-образ. процессе	Эффективность и качество в-образ работы с детьми	За высокий уровень исполнительской дисциплины – качественное ведение документации, планы, табеля	За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения, работа с социумом, соблюдение проф. И корпорат. этики	Создание комфортных условий пребывания детей, улучшение предметно-развивающей среды, эстетика оформления помещений	Использование здоровьесберегающих технологий	Отсутствие замечаний по ОТ, ТБ, ОБЖ отсутствие травматизма	Эффективность использования и сохранность материально-технических и энергоресурсов учреждения	Кол-во детей в кружках	Сумма род. Пожертвование в руб.
	0-6	0-4	0-2	0-2	0-2	0-4	0-5	0-10	0-4	0-2	0-2	0-30	0-12	0-6	0-2	0-2	0-8	0-6	0-2	0-2	

Музыкальный руководитель и инструктор по ФИЗО	За сложность, напряженность и интенсивность.		Эффективность взаимодействия с семьей воспитанников		За результативность метод. работы		Применение современных образ. технологий				Качество выполняемых работ		Эффективность организации охраны жизни и здоровья детей							
	0-6	0-4	0-2	0-10	0-2	0-5	0-10	0-4	0-2	0-2	0-2	0-10	0-12	0-5	0-2	0-8	0-5			
	Полож. динамика участия воспитанников в дет. конкурсах, фестивалях, соревнованиях	Полож. динамика или стабильные показатели достижений и развития воспитанников	Обеспечение консультативной помощи для родителей	Организация мероприятий с участием родителей: утренники, праздники, досуги и т.п.	Отсутствие обособленных жалоб со стороны родителей	Муниципальный уровень: конференции, мастер – классы, открытые мероприятия, форумы, участие в жюри, творческих лабораториях, методических объединениях и т.д.	Региональный уровень: конкурсы, публикации, форумы, презентациях и т.д.	На уровне учреждения: педсоветы, методические часы, консультации и т.д.	Использование инновационных и авторских программ, современных технологий в образовательном процессе	Разработка и внедрение авторских педагогических рекомендаций и программ, пособий	Использование информационно-коммуникативных технологий в воспит-образ процессе, использование Электронных учебно-	Работа в условиях расширения зоны обслуживания объема работ	Эффективность и качество воспитательно-образовательной работы с детьми	Взаимодействие со своими участниками образовательного процесса, оказание консультативной помощи	За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения, работа с социумом, соблюдение профессиональной и корпоративной этики	Создание комфортных условий пребывания детей, улучшение предметно-развивающей среды, эстетика оформления помещений	За высокий уровень исполнительной дисциплины (качественное ведение документации: план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости, табель закаливающих процедур, протоколы родительских собраний, <small>содержимая плана отчетов и т.п.</small>)	Использование здоровьесберегающих технологий в воспитательно-образовательном процессе	Отсутствие замечаний по ОТ, ТБ, ОБЖ отсутствие травматизма	Эффективность использования и сохранность материально-технических и энергоресурсов учреждения

Заведующий МАДОУ детского сада № 46 _____

Т.И. Морозова

получаем размер стимулирующей выплаты каждому работнику.

Пример:

1). произвести подсчет баллов за текущий месяц по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника:

Численность персонала - 3 чел.

Иванов И.И. - 62 балла.

Петров П.П. - 60 баллов.

Сидоров С.С. - 78 баллов;

2). суммировать баллы, полученные всеми работниками (общая сумма баллов)

$62 + 60 + 78 = 200$ баллов;

3). размер фонда выплат стимулирующего характера, запланированного на месяц, разделить на общую сумму баллов. В результате получаем денежный вес (в рублях) каждого балла. Предположим, что общий размер фонда выплат стимулирующего характера (месячный) = 10000 руб., тогда $10000 \text{ руб.} / 200 = 50$ руб.;

4). этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов каждого работника. В результате получаем размер стимулирующих выплат каждому работнику за месяц.

5) Иванов И.И. - $50 \text{ руб.} \times 62 = 3100 \text{ руб.}$

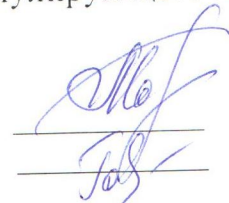
6) Петров П.П. - $50 \text{ руб.} \times 60 = 3000 \text{ руб.}$

7) Сидоров С.С. - $50 \text{ руб.} \times 78 = 3900 \text{ руб.}$

6.9. Снижение размера ежемесячных выплат стимулирующего характера производится за тот период, в котором допущено упущение в работе, и оформляется приказом руководителя с указанием периода и причин, повлекших уменьшение ежемесячных выплат стимулирующего характера.

Заведующий МАДОУ детского сада № 46

Согласовано: председатель профгруппы



Т.И. Морозова

Ю.В. Голь

Протокол № 3 общего собрания коллектива от 28.03.2016г.



Музыка льный руковод итель и инструк тор по ФИЗО	напряжен ность и интенсивность.		Полож. динамика или стабильные показатели достижений и развития воспитанников	0-6	Полож. динамика участия воспитанников в дет. конкурсах, фестивальных, соревновательных	0-4	Обеспечение консультативной помощи для родителей	0-2	Организуя мероприятия с участием родителей: утренники, праздники, досуги и т.п.	0-10	Отсутствие обособленных жалоб со стороны родителей	0-2	Муниципальный уровень: конференции, мастер – классы, открытые мероприятия, форумы, участие в жюри, творческих лабораториях, методических объединениях и т.д.	0-5	Региональный уровень: конкурсы, публикации, форумы, презентации и т.д.	0-10	На уровне учреждения: педсоветы, методические часы, консультации и т.д.	0-4	Использование инновационных и авторских программ, современных технологий в образовательном процессе	0-2	Разработка и внедрение авторских педагогических рекомендаций и программ, пособий	0-2	Использование информационно-коммуникативных технологий в воспит-образ процессе, использование электронных учебно-методических материалов	0-2	Работа в условиях расширения зоны обслуживания объема работ	0-10	Эффективность и качество воспитательно-образовательной работы с детьми	0-12	Взаимодействие со своими участниками образовательного процесса, оказание консультативной помощи	0-5	За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения, работа с сообществом, соблюдение профессиональной и корпоративной этики	0-2	Создание комфортных условий пребывания детей, улучшение предметно-развивающей среды, эстетика оформления помещений	0-106	За высокий уровень исполнительской дисциплины (карьерное ведение документации: план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости, табель закаливающих процедур, протоколы родительских собраний, электронная база отцов и др.)	0-6	Использование здоровьесберегающих технологий в воспитательно-образовательном процессе	0-2	Отсутствие замечаний по ОТ, ТБ, ОБЖ от родителей воспитанников	0-8	Эффективность использования и сохранность материально-технических и энергоресурсов учреждения	0-5
--	---------------------------------------	--	---	-----	--	-----	--	-----	---	------	--	-----	--	-----	--	------	---	-----	---	-----	--	-----	--	-----	---	------	--	------	---	-----	---	-----	--	-------	---	-----	---	-----	--	-----	---	-----



Заведующий МАДОУ «Спортивный сад № 46» Т.И. Морозова