


СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзной
организации

 Порядина Д.В.

«01» октября 2013год

УТВЕРЖДАЮ
Заведующая МБДОУ
«Детский сад № 18»
 Андрова Н.В.

«01» октября 2013год

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №18» г.Кунгура

1. Общие положения

1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением администрации города Кунгура от 03.10.2013 №780 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда и стимулирования работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений города Кунгура» и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
2. Настоящее Положение устанавливает порядок, размеры и условия оплаты труда штатных работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 18» г. Кунгура (далее МБДОУ «Детский сад № 18»), перечень выплат компенсационного и стимулирующего характера, входящих в систему оплаты труда работников.
3. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности в конечном результате работников МБДОУ «Детский сад № 18», в повышении качества воспитательного и образовательного процесса, развития творческой активности и инициативы работников и включает в себя:
 - размеры базовых окладов по профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ);
 - размеры базовых должностных окладов;
 - наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера;
4. От имени работодателя в целях выполнения настоящего положения выступает заведующий МБДОУ «Детский сад № 18», полномочия которого определяются согласно Уставу.
5. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника, выплаты компенсационного, стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.
6. Месячная заработная плата работника (включая компенсационные и стимулирующие выплаты), полностью отработавшего норму труда не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством.

2. Понятия и определения, используемые в настоящем положении

Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а так же компенсационные и стимулирующие выплаты.

Должностной оклад (ставка заработной платы) – гарантированный минимум оплаты труда работника, относящегося к конкретной категории работников, при соблюдении установленной трудовым законодательством РФ рабочего времени при

выполнении работы с определенными условиями труда, не включающий компенсационные и стимулирующие выплаты.

Определяемый по видам персонала:

- для педагогического персонала – размер должностного оклада, установленного по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп должностей работников образования, с учетом уровня образования, педагогического стажа или стажа по профилю, уровня квалификации;

- для учебно-вспомогательного персонала – размер должностного оклада, установленного по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп должностей работников образования;

- для младшего обслуживающего персонала – размер должностного оклада, установленного по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих;

- для служащих – размер должностного оклада, установленного по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих;

- для административно-управленческого персонала - средняя заработная плата педагогического персонала с учетом размера кратности, который определяется в зависимости от категории Образовательного учреждения.

Выплата, повышающая должностной оклад – выплата, которая увеличивает минимальный размер должностного оклада на процент доплаты соответствующий каждой категории работников.

Компенсационные выплаты - доплаты и надбавки в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) или в абсолютных размерах за выполнение дополнительных работ, связанных с деятельностью Учреждения и не входящих в круг основных обязанностей работника, и за условия, отклоняющиеся от нормальных, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Выплаты стимулирующего характера – выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу, к которым относятся:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы – ежемесячные выплаты работникам Образовательного учреждения, которые основываются на показателях качества и результативности их работы, утвержденные локальным актом Образовательного учреждения;

премиальные выплаты (премии) – выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год), устанавливаемые работнику Образовательного учреждения в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) или в абсолютных размерах на основании критериев, позволяющих оценить эффективность деятельности Образовательного учреждения и личный вклад работника Образовательного учреждения.

Выплаты социального характера - выплаты работникам Образовательного учреждения, осуществляемые за счет средств стимулирующего фонда оплаты труда, направленные на их социальную поддержку, но не связанные с осуществлением ими трудовых функций.

3. Расчет заработной платы работников

7. Зарплата работников МБДОУ «Детский сад № 18» состоит из:

7.1. заработной платы педагогических работников;

7.2. заработной платы учебно-вспомогательного и административного персонала (в том числе руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих);

7.3. заработной платы младшего обслуживающего персонала (рабочие).

7.4. заработной платы административно-управленческого персонала.

8. Заработная плата педагогических работников устанавливается с учетом государственных гарантий по оплате труда, оплаты за специфику работы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, с учетом мнения профсоюзного органа и (или) иного представительного органа, сформированного на выборной основе трудовым коллективом.

9. Заработная плата педагогического работника (далее - ЗППп) состоит из:

$$\text{ЗППп} = \text{БЧЗПП} + \text{СЧЗПП}, \text{ где}$$

БЧЗПП - базовая часть;

СЧЗПП - стимулирующая часть, определяемая в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

Базовая часть заработной платы педагогических работников (далее - БЧЗПП) рассчитывается по формуле:

$$\text{БЧЗПП} = (\text{ДО} \times (1 + \text{Н}) + \text{Кв}) \times \text{К}^*, \text{ где}$$

ДО - должностной оклад;

Н - надбавки за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, орден СССР или Российской Федерации педагогическим работникам Образовательных учреждений, установленные пунктом 19 настоящего Положения. Данная надбавка начисляется по одному из оснований при условии соответствия звания профилю преподавания;

Кв - компенсационные выплаты, установленные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

К* - районный (уральский) коэффициент. Начисляется на выплаты в соответствии с действующим законодательством.

10. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) педагогического персонала Образовательного учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп должностей работников образования.

Должностной оклад педагогических работников включает размер денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) педагогического персонала устанавливаются с учетом педагогического стажа, образования, квалификации (категорий по результатам профессиональной аттестации) в соответствии с разделом 4, таблицами 3-11 настоящего Положения.

11. Н - надбавки за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, орден СССР или Российской Федерации педагогическим работникам устанавливается в следующих размерах, представленных в таблице 1.

Таблица № 1

Основания для повышения должностных окладов	Надбавка к должностным окладам
Ученая степень доктора наук (по профилю)	20%
Ученая степень кандидата наук (по профилю)	10%
Почетное звание СССР или РФ "Заслуженный учитель", "Заслуженный преподаватель", "Народный учитель"	10%
Орден СССР или Российской Федерации	10%

12. Выплаты, повышающие размер минимального базовой суммы (должностного оклада) педагогическим работникам и учебно-вспомогательному персоналу, представлены в таблице 2:

Таблица № 2

Основание	Категории работников	% повышения минимальных должностных окладов, минимальной базовой суммы
1	2	3
- детский сад, реализующий основную общеобразовательную программу дошкольного образования, имеющий логопедический пункт	Учитель-логопед	20%

13. Заработная плата учебно-вспомогательного персонала и административного персонала (в том числе: руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих), младшего обслуживающего персонала (рабочие) МБДОУ «Детский сад № 18» включает в себя минимальный размеры должностных окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и состоит:

$$ЗП = БЧс + СЧ, \text{ где}$$

СЧ - стимулирующая часть, определяется в соответствии с разделом 7 настоящего Положения;

БЧс - базовая часть заработной платы учебно-вспомогательного персонала и административного персонала (в том числе: руководителей структурных подразделений, специалистов), младшего обслуживающего персонала (рабочие), определяется по формуле:

$$БЧс = (ДО + Кв) \times К*, \text{ где}$$

ДО - должностной оклад;

Кв - компенсационные выплаты, установленные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

К* - районный (уральский) коэффициент. Начисляется на выплаты в соответствии с действующим законодательством.

14. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работников МБДОУ «Детский сад № 18», занимающих должности учебно-вспомогательного персонала, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп должностей работников образования. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) учебно-вспомогательного персонала устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работников МБДОУ «Детский сад № 18», занимающих должности специалистов и служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) специалистов Образовательного учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 4, таблицей 11 настоящего Положения.

Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работников МБДОУ «Детский сад № 18», занимающих должности младшего обслуживающего персонала, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным

уровням профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) младшего обслуживающего персонала устанавливаются в соответствии с разделом 4, таблицей 12 настоящего Положения.

15. Месячная заработная плата, размеры должностных окладов педагогических работников определяются с учетом определения оплаты за педагогическую работу в зависимости от ее объема и норм часов педагогической работы, установленных за ставку.

4. Определение размера должностных окладов работников МБДОУ «Детский сад № 18»

16. Размеры должностных окладов педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, административного персонала (в том числе: руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих), младшего обслуживающего персонала (рабочие) МБДОУ «Детский сад № 18» устанавливаются руководителем МБДОУ «Детский сад № 18» самостоятельно не ниже минимальных размеров должностных окладов (приведенных в таблицах № 3-12), установленных по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы. Должностной оклад предполагает оплату за выполнение должностных обязанностей, предусмотренных профессионально-квалификационными требованиями к занимаемым должностям.

17. Определение размеров должностных окладов педагогических работников:

17.1 Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников первого квалификационного уровня - инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель.

Размеры должностных окладов представлены в таблице 3.

Таблица № 3

Педагогический стаж	Минимальный размер должностного оклада, руб		
	Начальное профессиональное образование	Среднее профессиональное, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения	Высшее профессиональное образование
До 3 лет	5911	6488	7151
От 3 до 8 лет	6236	6844	7538
От 8 до 14 лет	6610	7256	7998
От 14 до 20 лет	7039	7732	8516
Более 20 лет	7514	8240	9037

Размеры должностных окладов, устанавливаемые при наличии у педагогических работников категории по результатам профессиональной аттестации, представлены в таблице 4.

Таблица № 4

Присвоенная по результатам профессиональной аттестации категория	Минимальный размер должностного оклада, руб.
Вторая или соответствие квалификационной категории	9488
Первая	9963
Высшая	10460

17.2. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников второго квалификационного уровня – педагог дополнительного образования, социальный педагог.

Размеры должностных окладов представлены в таблице 5.

Таблица № 5

Педагогический стаж	Минимальный размер должностного оклада, руб.		
	Начальное профессиональное образование	Среднее профессиональное, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения	Высшее профессиональное образование
До 3 лет	6488	7151	7853
От 3 до 8 лет	6844	7545	8261
От 8 до 14 лет	7256	7998	8722
От 14 до 20 лет	7734	8516	9238
Более 20 лет	8240	9037	9752

Размеры должностных окладов, устанавливаемые при наличии у данных педагогических работников категории по результатам профессиональной аттестации, представлены в таблице 6.

Таблица № 6

Присвоенная по результатам профессиональной аттестации категория	Минимальный размер должностного оклада, руб.
Вторая или соответствие квалификационной категории	10239
Первая	10751
Высшая	11290

17.3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников третьего квалификационного уровня - воспитатель, методист, педагог-психолог*.

Размеры должностных окладов представлены в таблице 7.

Таблица № 7

Педагогический стаж или стаж по профилю	Минимальный размер должностного оклада, руб.		
	Начальное профессиональное образование	Среднее профессиональное, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения	Высшее профессиональное образование

До 3 лет	7151	7853	8610
От 3 до 8 лет	7545	8269	9041
От 8 до 14 лет	7998	8731	9519
От 14 до 20 лет	8516	9230	10033
Более 20 лет	9037	9752	10560

Примечание: *по должности педагог-психолог учитывается стаж по профилю.

Размеры должностных окладов, устанавливаемые при наличии у данных педагогических работников категории по результатам профессиональной аттестации, представлены в таблице 8.

Таблица №8

Присвоенная по результатам профессиональной аттестации категория	Минимальный размер должностного оклада, руб.
Вторая или соответствие квалификационной категории	11086
Первая	11642
Высшая	12224

17.4. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников четвертого квалификационного уровня – старший воспитатель, учитель-дефектолог*, учитель-логопед*(для штатных должностей).

Размеры должностных окладов представлены в таблице 9.

Таблица № 9

Педагогический стаж или стаж по профилю	Минимальный размер должностного оклада, руб.		
	Начальное профессиональное образование	Среднее профессиональное, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения	Высшее профессиональное образование
До 3 лет	7740	8487	9282
От 3 до 8 лет	7994	8774	9559
От 8 до 14 лет	8315	9082	9865
От 14 до 20 лет	8664	9409	10202
Более 20 лет	9037	9752	10560

Примечание: *по должности учитель-дефектолог*, учитель-логопед*(для штатных должностей).

Размеры должностных окладов, устанавливаемые при наличии у данных педагогических работников категории по результатам профессиональной аттестации, представлены в таблице 10.

Таблица № 10

Присвоенная по результатам профессиональной аттестации категория	Минимальный размер должностного оклада, руб.
Вторая или соответствие квалификационной категории	11086

Первая	11642
Высшая	12224

18. Определение размеров должностных окладов учебно-вспомогательного персонала:

18.1. профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня - помощник воспитателя.

Минимальный размер должностного оклада - 5205,00 руб.

18.2. профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:

18.2.1. Первый квалификационный уровень - младший воспитатель.

Минимальный размер должностного оклада - 5575,00руб.

19. профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей специалистов и служащих.

Размеры должностных окладов представлены в таблице 11.

Таблица № 11

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Минимальные размер должностного оклада, рубли
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	Архивариус; делопроизводитель; калькулятор; кассир; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка; счетовод.	5205
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	5575
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	Инспектор по кадрам; специалист по охране труда; техник; художник.	5575
2 квалификационный уровень	Заведующий складом; заведующий хозяйством; Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутри должностная категория	5902
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар). Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутри должностная категория	6264
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться	6626

	производное должностное наименование «ведущий»	
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; инженер; инженер по охране труда; инженер-программист (программист); экономист; юристконсульт.	6626
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутри должностная категория	7024
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	7459
5 квалификационный уровень	Заместитель главного бухгалтера.	8908

20. Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих.

Размеры должностных окладов представлены в таблице 12.

Таблица № 12

Наименование квалификационных уровней	Профессии, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальные размеры окладов, рублей
2	3	4
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»		

1-й квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: Грузчик; дворник; кастелянша; кладовщик; кондитер; кочегар котельной; кухонный рабочий; машинист по стирке и ремонту спецодежды; оператор котельной; плотник; повар; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; рабочий по стирке и ремонту спецодежды; садовник; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; столяр; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; уборщик территорий; швея; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования.	5205
2-ой квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене).	5575
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"		
1-й квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4-го и 5-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля; повар; слесарь по обслуживанию тепловых пунктов.	5902
2-й квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6-го и 7-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6264
3-й квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8-го квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.	6626
4-й квалификационный уровень	Профессии рабочих, предусмотренные 1-3-м квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо	8908

	важные) и ответственные (особо ответственные) работы *	
--	--	--

*Примечание: Минимальный размер оклада, предусмотренный для 4-го квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня", устанавливается высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования. Вопрос об установлении конкретному рабочему минимального размера оклада, предусмотренного для 4-го квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня", решается руководителем МБДОУ «Детский сад № 18» по согласованию с профсоюзным органом, сформированным на выборной основе трудовым коллективом с учетом квалификации, объема и качества выполняемых им работ в пределах средств, направляемых на оплату труда рабочих муниципальных образовательных учреждений города Кунгура.

21. Порядок исчисления стажа педагогической работы производится в соответствии с Положением, утвержденным постановлением администрации города Кунгура от 03.10.2013 №780.

22. Порядок определения уровня образования педагогических работников производится в соответствии с Положением, утвержденным постановлением администрации города Кунгура от 03.10.2013 №780.

5. Определение размера заработной платы руководителя МБДОУ «Детский сад № 18», заместителя руководителя

23. Зарплата руководителя МБДОУ «Детский сад № 18», заместителя руководителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад педагогических работников включает размер денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

24. Должностной оклад руководителя МБДОУ «Детский сад № 18» устанавливается руководителем Управления образования (далее по тексту – Управление) в кратном соотношении к средней заработной плате педагогического персонала Образовательного учреждения и коэффициента кратности, установленного Положением, утвержденным постановлением администрации города Кунгура от 03.10.2013 №780.

25. Расчет средней заработной платы работников педагогического персонала МБДОУ «Детский сад № 18» осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя МБДОУ «Детский сад № 18».

26. Расчет средней заработной платы работников педагогического персонала МБДОУ «Детский сад № 18» осуществляется в соответствии с порядком, приведенным в приложении №2 к Положению, утвержденному постановлением администрации города Кунгура от 03.10.2013 №780.

27. Размер должностного оклада заместителей руководителя МБДОУ «Детский сад № 18» устанавливается руководителем МБДОУ «Детский сад № 18» на 10-30% ниже должностного оклада руководителя.

ниже на 10%, имеющим высшее профессиональное образование и стаж работы на руководящих должностях не менее 5 лет;

ниже на 20%, имеющим высшее профессиональное образование и стаж работы на руководящих должностях не менее 3-х лет;

ниже на 30%, высшее профессиональное образование и стаж работы на руководящих должностях не менее 1 –го года или среднее специальное образование и стаж работы на руководящих должностях не менее 5 лет.

28. Должностной оклад руководителя, заместителя руководителя МБДОУ «Детский сад № 18» может быть увеличен на коэффициент доплаты за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, определяется в размерах, указанных в таблице № 1 настоящего Положения;

29. Руководителям МБДОУ «Детский сад № 18» с учетом условий их труда приказом по Управлению могут устанавливаться выплаты стимулирующего и компенсационного характера.

Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера руководителям МБДОУ «Детский сад № 18» устанавливаются локальными нормативными актами Управления.

30. Заместителям руководителей МБДОУ «Детский сад № 18» с учетом условий их труда руководителями МБДОУ «Детский сад № 18» могут устанавливаться выплаты компенсационного характера. Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат предусмотрены разделом 6 настоящего Положения.

31. Заместителям руководителей МБДОУ «Детский сад № 18» с учетом условий их труда руководителями МБДОУ «Детский сад № 18» могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера. Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат предусмотрены разделом 7 настоящего Положения.

32. За высокие результаты деятельности МБДОУ «Детский сад № 18» и качество выполняемых работ руководителям МБДОУ «Детский сад № 18», их заместителям могут устанавливаться премиальные выплаты по итогам работы (за квартал, год).

6. Порядок, условия и размеры установления выплат компенсационного характера

33. За работу, связанную с особыми условиями труда и режимом работы, работникам МБДОУ «Детский сад № 18» устанавливаются выплаты компенсационного характера. Выплаты компенсационного характера устанавливаются за условия труда, отклоняющиеся от утвержденных норм МБДОУ «Детский сад № 18» и общих условий труда.

34. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

35. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в МБДОУ «Детский сад № 18», утвержденным настоящим Положением, работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и 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).

35.1 выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Доплата за работу во вредных и тяжелых условиях труда в размере до 12 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам

учреждений образования в соответствии с Перечнем работ, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. № 579.

В МБДОУ «Детский сад № 18» на основании указанного Перечня по согласованию с профсоюзной организацией работников утвержден перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы устанавливается доплата.

Конкретный размер доплаты устанавливается по результатам аттестации рабочих мест за время фактической занятости в таких условиях.

Таблица №13

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты в процентах к должностному окладу
1.	За работу с неблагоприятными условиями труда	До 12%

35.2 Выплаты работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных:

Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой вакантной должности (профессии) без освобождения от основной работы в одной и той же организации в пределах нормальной продолжительности рабочей смены. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 151, 60.2 ТК РФ).

Доплата за расширение зон обслуживания и увеличения объема выполняемых работ устанавливается работнику при выполнении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности в пределах нормальной продолжительности рабочей смены. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 151, 60.2 ТК РФ).

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы. устанавливается работнику (в пределах нормальной продолжительности рабочей смены) в случае замены работника, отсутствующего в связи с болезнью, отпуском, командировкой и по другим причинам, когда в соответствии с действующим законодательством за ним сохраняется рабочее место (должность). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 151, 60.2 ТК РФ).

Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов, статья 154 ТК РФ).

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном месяце.

Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 153 ТК РФ).

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного 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 (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Для работников с суммированным учетом времени выходными днями считаются дни, определенные графиком.

Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие — двойного размера, но не более 4 часов для каждого работника в течение двух дней подряд и 120 часов в год (статья 152, 99 ТК РФ). По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, при этом повышенная оплата сверхурочной работы не производится.

Для работников при суммированном учете рабочего времени оплата за рабочие часы, отработанные сверх нормы рабочего времени производится по истечении и по итогам учетного периода - квартал. Учетный период включает в себя рабочее время, в том числе часы работы в выходные и праздничные дни.

Исчисление среднего заработка производится исходя из часовой ставки в следующем порядке: средний часовой заработок рассчитывается путем деления суммы начисленной заработной платы в расчетном периоде на количество рабочих часов по графику работы (в пределах установленной законодательством максимальной продолжительности рабочей недели работника, приходящихся на отработанное время). Размер среднего заработка конкретного работника определяется путем умножения среднего часового заработка на количество рабочих часов в периоде, подлежащем оплате.

35.3 Оформление выплаты компенсационного характера (выплаты за совмещение профессий, доплаты за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определенной трудовым договором) производится на основании:

- письменного согласия работника с условиями исполнения дополнительной работы (дополнительных обязанностей);
- приказа заведующей МБДОУ «Детский сад № 18» о возложении дополнительной работы (дополнительных обязанностей) на работника, порядок (размер) ее оплаты, срок исполнения.

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы; за расширение зон обслуживания и увеличения объема выполняемых работ определяется по

соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 151, 60.2 ТК РФ), но не выше 50% должностного оклада по совмещаемой должности.

35.4. Районный (уральский) коэффициент начисляется на фактический заработок, полученный работником в данном месяце. В заработок включаются доплаты и надбавки, оплата за сверхурочную работу, премии, обусловленные системой оплаты труда, и т.д.

Районный (уральский) коэффициент определяет размер увеличения заработной платы работников учреждения, расположенного на Урале и равняется - 1.15.

Основное назначение районного (уральского) коэффициента - компенсирование дополнительных расходов и повышенных затрат, связанных с проживанием и выполнением работ в данной местности.

35.5 Выплаты компенсационного характера входят в базовую часть фонда оплаты труда.

35.6 Условия прекращения выплат компенсационного характера является:

- досрочный отказ от выполнения дополнительной работы работником;
- досрочная отмена работодателя от поручения о выполнении дополнительной работы.

Обе стороны должны предупредить об этом друг друга в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

7. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

36. В МБДОУ «Детский сад № 18» устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

36.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы. Условия осуществления выплат за интенсивность и высокие результаты работы основываются на показателях качества и результативности работы, которые утверждаются настоящим положением по согласованию с профсоюзным или иным органом.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы педагогическому персоналу производятся ежемесячно, в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда.

36.2. Премияльные выплаты по итогам работы (квартал, год).

Премияльные выплаты по итогам работы (квартал, год) устанавливаются в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) или в абсолютных размерах на основании критериев, позволяющих оценить эффективность деятельности учреждения и личный вклад работника.

За высокие результаты деятельности учреждения и качество выполняемых работ заместителям руководителей, административному, учебно-вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу могут устанавливаться премияльные выплаты по итогам работы за квартал, год.

По результатам работы учебного года педагогическому персоналу могут производиться премияльные выплаты. Сроки выплаты, критерии и показатели оценки работы определены настоящим положением.

36.3. Иные выплаты стимулирующего характера.

В пределах экономии стимулирующего фонда оплаты труда учреждения, работникам может быть выплачено единовременное поощрение за награждение Почетной грамотой главы города Кунгура и Министерства образования Пермского края.

37. Вновь принятому на работу в учреждение педагогическому работнику могут производиться стимулирующие выплаты единовременного характера. Критерии и показатели оценки качества и результативности работы педагогического персонала утверждены в таблице 15.

Таблица №15

Показатели премирования		Размер выплат
Количественные показатели		
1. Отсутствие обоснованных жалоб на неправомерные действия или бездействие		До 10 %
2. Соблюдение условий безопасности отсутствие случаев травматизма во время пребывания в ДООУ		До 10%
Качественные показатели		
1. Участие в подготовке и проведении мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей, выставок, научно-практических конференций, форумов, мастер-классов, семинаров и прочих мероприятий, связанных с реализацией уставной деятельности учреждения, др. достижения		До 50%
2. Участие в создании условий в соответствии с ФГОС		До 20%

38. Параметры оценки качества и результативности работы педагогического персонала для осуществления выплат стимулирующего характера приведены в таблице 16.

Таблица № 16

Критерии и показатели оценки качества и результативности работы воспитателя для распределения стимулирующей части заработной платы

№ п/п	Наименование критерия	Период отчетности	Максимальное количество баллов	Формула расчета доли (измеритель). Комментарий к заполнению значений критериев.
Блок № 1. Академический				
Обеспечение прав граждан на получение образования				
1.1.	Отсутствие обоснованных жалоб на неправомерные действия или бездействия.	ежеквартально	3	Отсутствие жалоб
1.2.	Обеспечение доступности качественного образования: Поддержка и помощь семье в воспитании детей, консультирование родителей, использование разнообразных форм обучения родителей педагогическим знаниям (неорганизованные дети).	ежеквартально	3	Доля детей и родителей, привлеченных на организованные мероприятия в Образовательном учреждении, от общего количества неорганизованных детей в микрорайоне не менее 1%
1.3.	Усвоение детьми основной общеобразовательной программы.	По итогам учебного года		Доля воспитанников от списочного состава, освоивших основную общеобразовательную программу по дошкольному образованию с высоким и

				средним уровнем от общего списочного состава группы
			5	90-100%
			4	80-90%
			3	70-80%
ИТОГО по блоку № 1 11				
Блок № 2. Достижения воспитанников				
2.1	Наличие детей, участвующих в конкурсах, фестивалях, соревнованиях и мероприятиях разного уровня	ежеквартально		Доля воспитанников, участвующих в конкурсах от списочного состава воспитанников в группе
	Институциональный		1	Не менее 20%
	Муниципальный		2	Не менее 10%
	Красовой		3	Не менее 3%
	Федеральный		4	Не менее 3%
ИТОГО по блоку № 2 10				
Блок №3. Воспитательная работа, здоровье.				
3.1	Эффективность профилактических, коррекционных, реабилитационных мероприятий с детьми, состоящими на учете в группе «риска» находящихся в социально опасном положении (СОП)	ежеквартально		Доля детей от общего списочного состава детей в группе
			3	0%
			2	1%
			0	Более 1 %
3.2	Сохранение физического и психического здоровья воспитанников Образовательном учреждении: - Снижение количества заболеваний детей. Низкий по сравнению с муниципальным уровнем заболеваемости воспитанников. - Осуществление динамики состояния здоровья и физического развития каждого ребенка; - Увеличение количества дней, фактически проведенных воспитанниками в Образовательном учреждении.	ежеквартально		Доля заболевших детей от общего списочного состава детей в группе
			5	до10%
			4	11%
			0	более 11%
		1 раз в полугодие	3	1% и более детей, имевших динамику перехода в другую группу здоровья
		ежеквартально		Доля детей, посещающих Образовательное учреждение от списочного состава детей в группе:
			15	Ранний-65%, млад.-средний-70%, старший- 80%
			10	Ранний-63%, млад.-средний-65%, старший- 75%
			5	Ранний-58%, млад.-средний-60%, старший- 70%
3.3	Соблюдение условий безопасности.	ежеквартально	5	отсутствие

	Отсутствие случаев детского травматизма во время пребывания в Образовательном учреждении.	ьно		
ИТОГО по блоку № 3		28		
Блок № 4. Методическая работа				
4.1	Разработка индивидуальных педагогических проектов и их реализация: институциональный; муниципальный; краевой.	ежеквартально	2 3 4	Количество (не менее 1) - сертификаты, дипломы
4.2	Участие в методических объединениях: выступление, обмен опытом, проведение мероприятий публичного характера: институциональный; муниципальный.	ежеквартально	2 3	Количество (не менее 1) - сертификаты, дипломы
4.3	Профессиональные конкурсы, в том числе «Учитель года»: муниципальный; краевой; федеральный.	ежеквартально	3 4 5	Количество (не менее 1) - сертификаты, дипломы
4.4	Наличие публикаций в периодических изданиях различного уровня: муниципальный; краевой и федеральный.	ежеквартально	3 5	Печатное издание, сеть Интернет
4.5	Выступления на конференциях, совещаниях на разных уровнях: муниципальный; краевой; федеральный.	ежеквартально	3 4 5	Количество (не менее 1) - сертификаты, дипломы
4.6	Разработка дидактических и методических средств обучения, программ по отдельным направлениям, содержанию деятельности.	ежеквартально	5	Пособие, разработка, программа (не менее 3-х любого средства)
ИТОГО по блоку № 4		51		
ВСЕГО		100		

Таблица № 17

Критерии и показатели оценки качества и результативности работы музыкального руководителя, инструктора по физической культуре и педагога дополнительного образования для распределения стимулирующей части заработной платы

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Период отчетности	Макс. кол-во баллов	Формула расчета доли (измеритель). Комментарий к заполнению значений критериев
Блок № 1. Результативность образовательной деятельности				
1.1.	Усвоение детьми основной общеобразовательной программы	По итогам учебного года		Доля воспитанников от списочного состава, освоивших основную общеобразовательную программу по

				дошкольному образованию с высоким и средним уровнем от общего списочного состава детей Образовательного учреждения 5 4 90-100% 3 80-90% 70-80%
1.2.	Коррекционная работа с детьми	ежеквартально		Количество индивидуальных маршрутов детей или программ 12 5-8 20 9-10 и более
ИТОГО по блоку № 1			25	
Блок № 2. Инновационная деятельность педагога				
2.1.	Применение в деятельности современных профессиональных технологий, в том числе ИКТ	ежеквартально		Доля мероприятий с использованием ИКТ от общего числа запланированных занятий в календарном плане 5 30% занятий
2.2.	Разработка и реализация проектов, социально-значимых акций: институциональный; муниципальный; краевой.	ежеквартально	2 3 4	Количество (не менее 1) - сертификатов, дипломов
ИТОГО по блоку № 2			14	
Блок № 3. Методическая деятельность				
3.1.	Разработка новых дидактических и методических средств обучения, программ по отдельным направлениям, содержанию деятельности	ежеквартально	5	Количество методических средств (не менее 3-х)
3.2.	Публикации в периодических изданиях различного уровня: муниципальный; краевой, федеральный.	ежеквартально	3 5	Печатное издание, сеть Интернет
3.3.	Участие в работе методических объединений, проблемных групп: институциональный; муниципальный.	ежеквартально		Количество 2 Не менее 3х 3 Не менее 3х
3.4.	Проведение мастер-классов, семинаров, стажировок на разных уровнях: муниципальный; краевой.	ежеквартально	3 4	Количество, конспектов: Не менее 1 Не менее 1

3.5.	Выступление на конференциях, совещаниях на разных уровнях: муниципальный; краевой; федеральный.	ежеквартально	3 4 5	Количество - сертификатов, дипломов: Не менее 1 Не менее 1 Не менее 1
ИТОГО по блоку № 3		37		
Блок № 4. Участие в конкурсах				
4.1.	Профессиональные конкурсы: муниципальный; краевой.	ежеквартально	3 4	Количество - сертификатов, дипломов: Не менее 1 Не менее 1
4.2.	Наличие детей, получивших призовые места а конкурсах, фестивалях, соревнованиях и мероприятиях разного уровня: муниципальный; краевой; федеральный.	ежеквартально	2 3 4	Доля детей от списочного состава воспитанников в группе не менее 1% не менее 1% не менее 1%
ИТОГО по блоку № 4		16		
Блок № 5. Взаимодействие с родителями				
5.1.	Отсутствие обоснованных жалоб на неправомерные действия или бездействия	ежеквартально	3	Отсутствие жалоб
5.2.	Эффективное использование нестандартных форм работы с родителями воспитанников	ежеквартально	5	Количество (не менее 3-х мероприятий)
ИТОГО по блоку № 5		8		
ВСЕГО		100		

Таблица № 18

Критерии и показатели оценки качества и результативности работы педагога-психолога, учителя-логопеда и социального педагога для распределения стимулирующей части заработной платы

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Период отчетности	Максимальное количество баллов	Формула расчета доли (измеритель). Комментарий к заполнению значений критериев.
Блок № 1. Результативность образовательной деятельности				
1.1.	Усвоение детьми основной общеобразовательной программы	По итогам учебного года	5	Доля воспитанников от списочного состава, освоивших основную общеобразовательную программу по дошкольному образованию с высоким и средним уровнем от общего списочного состава детей ДОУ

			4	90-100%
			3	80-90%
				70-80%
1.2.	Коррекционная работа с детьми	ежеквартально	12 24	Количество индивидуальных маршрутов детей или программ 5-8 9-10 и более
ИТОГО по блоку № 1			29	
Блок № 2. Инновационная деятельность педагога				
2.1.	Применение в деятельности современных профессиональных технологий, в том числе ИКТ	ежеквартально	5	Доля мероприятий с использованием ИКТ от общего числа запланированных занятий в календарном плане 30% занятий
2.2.	Разработка и реализация проектов, социально-значимых акций: институциональный; муниципальный; краевой;	ежеквартально	2 3 4	Количество - сертификаты, дипломы не менее 1 не менее 1 не менее 1
ИТОГО по блоку № 2			14	
Блок № 3. Методическая деятельность				
3.1.	Разработка новых дидактических и методических средств обучения, программ по отдельным направлениям, содержанию деятельности	ежеквартально	5	Количество методических средств (не менее 3-х)
3.2.	Публикации в периодических изданиях различного уровня: муниципальный; краевой и федеральный.	ежеквартально	3 5	Печатное издание, сеть Интернет
3.3.	Участие в работе методических объединений, проблемных групп институциональный; муниципальный.	ежеквартально	2 3	Количество не менее 3х не менее 3х
3.4.	Проведение мастер-классов, семинаров, стажировок на разных уровнях: муниципальный; краевой.	ежеквартально	3 4	Количество, конспектов Не менее 1 Не менее 1
3.5.	Выступление на конференциях, совещаниях на разных уровнях: муниципальный; краевой; федеральный.	ежеквартально	3 4 5	Количество, конспектов Не менее 1 Не менее 1 Не менее 1
ИТОГО по блоку № 3			37	

Блок № 4. Участие в конкурсах				
4.1.	Профессиональные конкурсы, в том числе «Учитель года»: муниципальный; краевой.	ежеквартально	3 4	Количество - сертификаты, дипломы Не менее 1 Не менее 1
ИТОГО по блоку № 4			7	
Блок № 5. Взаимодействие с родителями				
5.1.	Отсутствие обоснованных жалоб на неправомерные действия или бездействия	ежеквартально	3	Отсутствие жалоб
5.2.	Удовлетворенность родителей качеством услуги: эффективное использование нестандартных форм работы с родителями воспитанников	ежеквартально	10	Количество (не менее 3-х)
ИТОГО по блоку № 5			13	
ВСЕГО			100	

39. Параметры оценки деятельности других работников Образовательного учреждения, для осуществления выплат стимулирующего характера в разрезе должностей приведены ниже.

Таблица № 19

Критерии и показатели оценки деятельности работы заместителя заведующей по ВМР, методиста для распределения стимулирующей части заработной платы

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Уровень	Макс. кол-во баллов или процент	Формула расчета доли (измеритель)
Блок № 1. Результативность образовательной деятельности				
1.1.	Усвоение детьми основной общеобразовательной программы	По итогам учебного года	6 5 4	Доля воспитанников от списочного состава, освоивших основную общеобразовательную программу по дошкольному образованию с высоким и средним уровнем от общего списочного состава детей ДОУ 90-100% 80-90% 70-80%
1.2.	Наличие призеров, получивших награды на конкурсах, фестивалях, соревнованиях и мероприятиях разного уровня: муниципальный; краевой; федеральный.	ежеквартально	2 3 4	Доля детей от общего списочного состава воспитанников ДОУ Не менее 1% Не менее 1% Не менее 1%
1.3.	Обеспечение доступности качественного образования:	ежеквартально		Количество привлеченных детей от

	Поддержка и помощь семье в воспитании детей, консультирование родителей, использование разнообразных форм обучения родителей педагогическим знаниям (неорганизованные дети)		3	общего количества детей в микрорайоне Не менее 1%
1.4.	Охват педагогов, включенных в новые модели повышения квалификации	ежеквартально	5	Количество – не менее 1% от общего количества педагогов Образовательного учреждения
1.5.	Положительная динамика охвата педагогов, проходящих обучение по модульно-накопительной системе	ежеквартально	3 5	Количество педагогов от общего количества педагогов в Образовательном учреждении до 20% до 30%
ИТОГО по блоку № 1			28	
Блок № 2. Инновационная деятельность				
2.1.	Владение педагогами современными образовательными технологиями, методиками, программами, в том числе использование ИКТ	ежеквартально	10	Доля мероприятий с использованием ИКТ от общего числа запланированных занятий в годовом плане - 30%
2.2.	Публикации в периодических изданиях различного уровня: муниципальный; краевой и федеральный;	ежеквартально	5 10	Размещение информации на официальном сайте образовательного учреждения в сети Интернет (ежемесячно), печатные издания
ИТОГО по блоку № 2			25	
Блок № 3. Кадровое развитие				
3.1.	Повышение категории педагогов	Раз в полугодие	10	Доля аттестованных педагогов от общего количества педагогов Образовательного учреждения 90-100%
3.2.	Обобщение опыта педагогов, участие в распространении передового педагогического опыта	Раз в полугодие	10	Количество (не менее 3-х)
ИТОГО по блоку № 3			20	
Блок № 4. Воспитательная деятельность				
4.1.	Эффективность	ежеквартально		Доля детей от общего

	профилактических, коррекционных, реабилитационных мероприятий с детьми состоящими на учете в группе «риска» находящихся в социально опасном положении (СОП)		4 3 0	количества детей в Образовательного учреждения 0% 1% более 1 %
4.2.	Сохранение физического и психического здоровья воспитанников	ежеквартально	5	Доля, заболевших детей от общего числа списочного состава детей Образовательном учреждении 11%
4.3.	Соблюдение условий безопасности. Отсутствие случаев детского травматизма во время пребывания в Образовательном учреждении.	ежеквартально	5	отсутствие
4.4.	Отсутствие обоснованных жалоб на неправомерные действия или бездействия	ежеквартально	3	Отсутствие жалоб
ИТОГО по блоку № 4			17	
Блок № 5. Уровень исполнительской дисциплины				
5.1.	Отсутствие нарушений действующего законодательства	ежеквартально	5	Отсутствие
5.2.	Своевременная и качественная сдача отчетности	ежеквартально	5	Без нарушения сроков
ИТОГО по блоку № 5			10	
ВСЕГО				100

Таблица № 20

Критерии и показатели оценки деятельности работы заместителя руководителя по АХЧ (заведующей хозяйством) для распределения стимулирующей части заработной платы

№ п/п	Критерии оценки деятельности работы	Показатели	Размеры выплат % должностного оклада до
1.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждений	Уровень исполнения требований Госпотребнадзора	10
		Уровень исполнения требований Роспотребнадзора	10
2.	Работа с основными средствами учреждения	Своевременный учет материальных ценностей, инвентаризация	10
		Сохранность и контроль за имуществом учреждения	10
		Ведение соответствующей документации по своевременному списыванию материальных ценностей	20

3.	Организация работы обслуживающего персонала	Отсутствие замечаний к работе со стороны потребителей услуг, Управления	30
		Отсутствие конфликтных ситуаций	10
4.	Уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие нарушений действующего законодательства	30
		Своевременная и качественная сдача отчетности	30
5.	Участие в реализации программы по электросбережению	Наличие утвержденной программы	5
		Соблюдение сроков реализации программы	5
6.	Обеспечение контроля за подготовкой и организацией качественных ремонтных работ	Качество ремонтных работ	30
ИТОГО			100

Таблица № 21

Критерии и показатели оценки деятельности работы делопроизводителя для распределения стимулирующей части заработной платы

№ п/п	Критерии оценки деятельности работы	Показатели	Размеры выплат % должностного оклада до
1.	Соблюдение требований по кадровому делопроизводству	Регулярность ведения личных дел, карточек Т-2	10
		Правильность заполнения трудовых книжек	10
		Качество создания, обработки, передачи и хранения документов	30
		Точность, своевременность и достоверность ведения электронных баз данных	10
		Своевременность ведения дел по пенсионному фонду Российской Федерации, медицинскому страхованию	10
2.	Соблюдение требований по работе с обращениями граждан	Правильность работы с корреспонденцией	10
3.	Своевременное и достоверное представление отчетности	Отсутствие нарушений в представлении отчетности	10
4.	Исполнительская дисциплина	Отсутствие замечаний со стороны администрации, отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб	10
ИТОГО			100

Таблица № 22

Критерии и показатели оценки деятельности работы помощника воспитателя, младшего воспитателя для распределения стимулирующей части заработной платы

№ п/п	Показатели	Размеры выплат % должностного оклада до
1	Качественное проведение генеральных уборок	до 30%
2	Содержание помещений и территории дошкольного учреждения в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений	до 30%
3	Организация помощи в проведении образовательного процесса: - формирование навыков культуры еды у детей. - оказание помощи в проведении режимных моментов, в подготовке материалов используемых на занятиях с детьми. - выстраивание сотрудничества взрослых с детьми.	до 50%
4	Участие в общих мероприятиях дошкольного учреждения (подготовка и проведение праздников, конкурсов и т.д.)	до 20%
5	Бережное отношение к имуществу, экономное расходование энергоресурсов	до 20%
6	Итого	до 150%

Таблица № 23

Критерии и показатели оценки деятельности работы кладовщика для распределения стимулирующей части заработной платы

№ п/п	Показатели	Размеры выплат % должностного оклада до
1	Качественное ведение документации и высокий уровень исполнительской дисциплины	до 25%
2	Содержание складских помещений дошкольного учреждения в соответствии с требованиями СанПиН	до 50%
3	Своевременное обеспечение доброкачественными продуктами для организации питания в ДООУ	до 25%
	Итого	до 100%

Таблица № 24

Критерии и показатели оценки деятельности работы калькулятора для распределения стимулирующей части заработной платы

№ п/п	Показатели	Размеры выплат % должностного оклада до
1	Качественное ведение документации (питание, родительская плата, компенсация части родительской платы) и высокий уровень исполнительской дисциплины	до 50%
2	Качественное и своевременное составление меню-требований	до 25%
3	Соответствие меню-требования десятидневному циклическому меню	до 25%
	Итого	до 100%

Таблица № 25

**Критерии и показатели оценки деятельности работы специалиста по охране труда для
распределения стимулирующей части заработной платы**

№ п/п	Показатели	Размеры выплат % должностного оклада до
1	Своевременность реагирования на случаи детского и взрослого травматизма в ДОУ или отсутствие таковых	до 50%
2	Качественное соблюдение норм и правил охраны труда в учреждении	до 25%
3	Соблюдение законодательства в области пожарной безопасности ГО и ЧС (отсутствие замечаний и нарушений, выявленных надзорными органами)	до 25%
	Итого	до 100%

Таблица № 26

**Критерии и показатели оценки деятельности работы кастелянши для распределения
стимулирующей части заработной платы**

№ п/п	Показатели	Размеры выплат % должностного оклада до
1	Качественное ведение документации и высокий уровень исполнительской дисциплины	до 40%
2	Качественное обеспечение хранения имущества учреждения	до 40%
3	Участие в общих мероприятиях дошкольного учреждения (подготовка к проведению праздников, развлечений)	до 20%
	Итого	до 100%

Таблица № 27

**Критерии и показатели оценки деятельности работы уборщика служебных помещений для
распределения стимулирующей части заработной платы**

№ п/п	Показатели	Размеры выплат % должностного оклада до
1	Качественное проведение генеральных уборок	до 40%
2	Содержание помещений учреждения в соответствии с требованиями СанПиН	до 40%
3	Бережное отношение к имуществу, экономное расходование энергоресурсов	до 20%
	Итого	до 100%

Таблица № 28

**Критерии и показатели оценки деятельности работы повара для распределения
стимулирующей части заработной платы**

№ п/п	Показатели	Размеры выплат % должностного оклада до
1	Своевременное обеспечение в соответствии с режимом учреждения доброкачественного приготовления пищи	до 40%
2	Качественное выполнение норм питания, основных технологических правил приготовления детского питания,	до 40%

	хранения, обогащения пищи витаминами	
3	Содержание помещений в соответствии с требованиями СанПиН, бережное отношение к имуществу, экономное расходование энергоресурсов	до 20%
	Итого	до 100%

Таблица № 29

Критерии и показатели оценки деятельности работы кухонной рабочей для распределения стимулирующей части заработной платы

№ п/п	Показатели	Размеры выплат % должностного оклада до
1	Качественное проведение уборки пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН	до 40%
2	Бесперебойное, качественное выполнение вспомогательных работ	до 40%
3	Бережное отношение к имуществу, экономное расходование энергоресурсов	до 20%
	Итого	до 100%

Таблица № 30

Критерии и показатели оценки деятельности работы сторожа для распределения стимулирующей части заработной платы

№ п/п	Показатели	Размеры выплат % должностного оклада до
1	Высокое качество работы	до 40%
2	Бережное отношение к энергоресурсам	до 40%
3	Бережное отношение к имуществу	до 20%
	Итого	до 100%

Таблица № 31

Критерии и показатели оценки деятельности работы дворника для распределения стимулирующей части заработной платы

№ п/п	Показатели	Размеры выплат % должностного оклада до
1	Содержание территории учреждения в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка	до 40%
2	Качественное содержание контейнерной площадки твердых бытовых отходов	до 40%
3	Бережное отношение к имуществу	до 20%
	Итого	до 100%

40. Экономия по фонду базовой части оплаты труда направляется на стимулирующую часть фонда оплаты труда.

41. Стимулирующая часть фонда оплаты труда МБДОУ «Детский сад № 18» и рассчитывается ежемесячно по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{ст}} = \text{ФОТ}_{\text{об}} - \text{ФОТ}_{\text{б}}, \text{ где}$$

ФОТ_{об} – общий фонд дошкольного учреждения в месяц;

ФОТ_{ст} – стимулирующая часть фонда оплаты труда учреждения в месяц;

ФОТ_б – базовая часть фонда оплаты труда учреждения в месяц;

$\text{ФОТ}_б = \text{ФОТ}_о + \text{ФОТ}_к$, где

ФОТ_о – общая часть фонда оплаты труда учреждения;

ФОТ_к – компенсационная часть фонда оплаты труда.

42. Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера для руководителя устанавливаются приказом руководителя Управления.

43. Выплаты стимулирующего характера педагогического персонала производятся ежемесячно на основании установленных критериев и показателей за интенсивность и высокие результаты работы по итогам оценки работы за квартал при наличии средств стимулирующей части фонда оплаты труда.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда педагогического персонала ежемесячно определяется по формуле:

$\text{ФОТ}_{\text{пстг}} = (\text{ФОТ}_{\text{ст}} * \text{Д}_{\text{пп}})$, где:

ФОТ_{пстг} – стимулирующая часть фонда оплаты труда основного персонала в месяц;

ФОТ_{ст} – стимулирующая часть фонда оплаты труда учреждения в месяц;

Д_{пп} – доля фонда оплаты труда учреждения в месяц.

Педагогический работник сдает лист достижений, согласно Приложению №1 настоящего Положения, где прописывает результаты своей работы за квартал, опираясь на критерии, прописанные в настоящем Положении за 5 дней до конца квартала.

Для рассмотрения и установления выплат стимулирующего, социального характера приказом заведующей МБДОУ «Детский сад № 18» создается постоянно действующая комиссия (далее комиссия) в количестве пяти человек. В комиссию по распределению выплат стимулирующего и социального характера включаются работники: руководитель, два члена коллектива, зам. заведующей по ВМР, председатель профсоюзной организации.

Председателем комиссии является заведующая МБДОУ «Детский сад № 18». Заседание постоянно действующей комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов комиссии. Решения комиссии принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании.

Комиссия производит рассмотрение листов достижений и подсчет баллов путем заполнения оценочного листа по результатам работы за квартал каждому педагогическому работнику, непосредственно осуществляющему воспитательно-образовательный процесс в течении 5 рабочих дней после окончания квартала согласно Приложению № 2, 3 (раздельно по воспитателям и специалистам) настоящего Положения.

Произведенный комиссией подсчет с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается председателем и членами комиссии.

Протокол направляется в Совет Учреждения МБДОУ «Детский сад № 18» для согласования произведенного расчета размера выплат стимулирующего характера и рассматривается в 2-х дневный срок.

По результатам рассмотрения представленного комиссией по подсчету баллов работникам Совет Учреждения МБДОУ «Детский сад № 18» на своем заседании принимает решение. Если по представленному расчету у членов Совета Учреждения МБДОУ «Детский сад № 18» не имеется возражений, замечаний, предложений и т.д., то Совет Учреждения принимает решение согласовать представленный комиссией оценочный лист.

Если Совет Учреждения не согласен с представленным подсчетом, то он формулирует с обязательным обоснованием свои замечания, возражения, предложения и принимает решение о направлении их заведующей МБДОУ «Детский сад № 18». После получения председателем комиссии возражений комиссия собирается вновь для принятия решения.

На основании протокола комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам МБДОУ «Детский сад № 18» и с учетом мнения Совета Учреждения, заведующая МБДОУ «Детский сад № 18» издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам, согласно количеству баллов, заработанных педагогическим работником, непосредственно осуществляющим воспитательно-образовательный процесс. Указанные в настоящем пункте выплаты производятся ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы, при наличии стимулирующей части фонда оплаты труда.

С момента доведения до сведения работника оценочного листа, он в течение 3-х дней вправе подать, а комиссия обязана принять, обоснованные письменные заявления о его не согласии с оценкой его профессиональной деятельности. Комиссия производит проверку заявления работника и дает обоснованный ответ.

Количество баллов полученных одним работником учреждения не изменяется в течение квартала. Цена одного балла может изменяться ежемесячно в зависимости от имеющихся средств стимулирующего фонда оплаты труда.

Распределение выплат стимулирующего характера по результатам оценки деятельности основного персонала, проводимой на основании критериев, осуществляется расчетным путем.

Цена одного балла определяется по следующей формуле:

$$Ц_{1\text{балла}} = \text{ФОТ}_{\text{пст}} / \text{Б}_{\text{общие}}, \text{ где:}$$

$Ц_{1\text{балла}}$ – цена одного балла;

$\text{ФОТ}_{\text{ст}}$ – стимулирующая часть фонда оплаты труда педагогического персонала;

$\text{Б}_{\text{общие}}$ – общие баллы всех работников.

Для расчета размера стимулирующей выплаты в месяц работнику цена 1-ого балла ($Ц_{1\text{балла}}$) умножается на расчетное количество баллов работника $N_{\text{баллов}}$. При этом оценка качества работы производится с учетом коэффициента квалификации ($K_{\text{квал}}$) (соотношение должностных окладов) и коэффициента нормы рабочего времени работника ($K_{\text{прв}}$). Расчет выплат стимулирующего характера работнику (ВСХ) производится по формуле:

$$\text{ВСХ} = Ц_{1\text{балла}} * N_{\text{баллов}} * K_{\text{квал}} * K_{\text{прв}}.$$

Коэффициент квалификации ($K_{\text{квал}}$) рассчитывается как соотношение должностного оклада работника педагогического персонала ($\text{ДО}_{\text{он}}$) и среднего должностного оклада педагогического персонала по учреждению ($\text{ДО}_{\text{он ср}}$).

Средний должностной оклад педагогического персонала по учреждению рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ДО}_{\text{он ср}} = \sum \text{ДО}_{\text{он}} / Ч_{\text{он}}, \text{ где:}$$

$\sum \text{ДО}_{\text{он}}$ – сумма должностных окладов работников педагогического персонала учреждения (на одну ставку);

$Ч_{\text{он}}$ – численность работников педагогического персонала, работающих по трудовому договору (внутренний совместитель, совместитель учитывается в численности работающих как одна единица).

Выплаты стимулирующего характера педагогического персонала устанавливаются конкретно каждому работнику на определенный период, являются основанием для расчета при полной норме отработанного рабочего времени в месяц, за который производятся начисления стимулирующих выплат. В случаях, когда работником не отработан период полностью, производится расчет суммы выплат стимулирующего характера пропорционально отработанному времени и определяется по формуле:

$$\text{ВСХ} = Ц_{1\text{балла}} * N_{\text{баллов}} * D_{\text{ф}} / D_{\text{н}}, \text{ где:}$$

D_f / D_n - соотношение фактически отработанных дней за месяц, в котором производится начисления стимулирующих выплат и нормативных дней за месяц.

Педагогическому персоналу по итогам учебного года могут производиться премиальные выплаты на основании следующих критериев и показателей оценки работы:

Таблица №32

Показатели премирования	Размер выплат
Количественные показатели	
1. Уровень социальной активности педагога (курсы, аттестация)	До 50 %
2. За высокие результаты в труде (посещаемость, заболеваемость, готовность к школе), выполнение дополнительных работ, активное участие и большой вклад в реализацию проектов ДОУ.	До 50%
Качественные показатели	
1. Участие в подготовке и проведении мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей, выставок, научно-практических конференций, форумов, мастер-классов, семинаров и прочих мероприятий, связанных с реализацией уставной деятельности учреждения, др. достижения	До 50%
2. Участие в создании условий в соответствии с ФГОС	До 50%

44. Премиальные выплаты по итогам работы за квартал (календарный год) могут производиться административно-управленческому, административному, учебно-вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу на основании критериев, приведенных ниже.

Премирование работников осуществляется по ходатайству профсоюзной организации с указанием показателей позволяющим определить личный вклад каждого работника, на основании которого постоянно действующая комиссия рассматривает, утверждает или вносит рекомендации по их изменению и по согласованию с Советом Учреждения устанавливает размеры выплат.

Премиальные выплаты производятся административно-управленческому, административному, учебно-вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

Премиальные выплаты производятся по результатам работы за квартал, год устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу или в абсолютных размерах.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда для административно-управленческого, административного, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала определяется по формуле:

$$ФОТ_{ст}(ауп, уп, моп) = ФОТ_{ст} - ФОТ_{ппст}$$

$ФОТ_{ст}$ – стимулирующая часть фонда оплаты труда учреждения в месяц;

$ФОТ_{ппст}$ – стимулирующая часть фонда оплаты труда педагогического персонала в месяц;

45. Размер стимулирующих выплат, период и список сотрудников, получающих выплаты, устанавливаются приказом руководителя МБДОУ «Детский сад № 18» на основании решения постоянно действующей комиссии с учетом мнения Совета Учреждения МБДОУ «Детский сад № 18».

46. Размер стимулирующих выплат может быть снижен, либо с учетом тяжести допущенных нарушений работник может быть полностью лишен выплаты в случаях:

- за нарушение Устава МБДОУ «Детский сад № 18»;
- за нарушение Правил внутреннего трудового распорядка МБДОУ «Детский сад № 18»;
- за нарушение должностных инструкций, инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников, инструкций по охране труда;
- за нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины;
- за нарушение корпоративной этики.

47. Решение о лишении или уменьшении стимулирующих выплат устанавливается приказом заведующего на основании Решения постоянно действующей комиссии с учетом мнения Управляющего совета МБДОУ «Детский сад № 18».

48. Премияльные выплаты по итогам работы носят персонализированный характер, определяются в каждом конкретном случае. Размер премии определяется в соответствии с личным вкладом каждого работника в выполнение поставленных задач.

49. Премияльные выплаты по итогам работы не выплачиваются работникам в случаях:

- если работник не справился с порученной работой, связанной с обеспечением учебно-воспитательного процесса или уставной деятельностью МБДОУ «Детский сад № 18»;
- если работник не достиг показателей деятельности (работы) премирования предусмотренных настоящим Положением.
- недобросовестного исполнения своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- отсутствия средств, стимулирующей части фонда оплаты труда МБДОУ «Детский сад № 18».

50. Установление показателей премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

8. Выплаты социального характера.

51. В пределах экономии фонда оплаты труда заместителям руководителя и другим работникам МБДОУ «Детский сад № 18» могут производиться выплаты социального характера в виде единовременной материальной помощи. Единовременная материальная помощь может оказываться всем работникам МБДОУ «Детский сад № 18» в размере не более двух должностных окладов в год.

52. Порядок установления, размеры и условия осуществления выплат единовременной материальной помощи заместителям руководителя и работникам МБДОУ «Детский сад № 18» определяются настоящим положением.

Порядок установления, условия осуществления выплат единовременной материальной помощи руководителям МБДОУ «Детский сад № 18» устанавливаются локальными нормативными актами Управления.

53. Единовременная материальная помощь работникам МБДОУ «Детский сад № 18» может быть оказана в следующих случаях:

53.1. в размере одного должностного оклада при достижении пенсионного возраста (женщины - 55 лет, мужчины - 60 лет);

53.2. при чрезвычайных обстоятельствах (пожар, кража, ДТП, техногенные катастрофы);

53.3. смерти близкого родственника (супруга, супруги, родителей, детей);

53.4. тяжелого материального положения;

53.5. в связи с празднованием Дня учителя, 8 марта, 23 февраля.

54. Решение об оказании единовременной материальной помощи руководителю образовательного учреждения и конкретном размере принимает Управление на основании письменного заявления руководителя МБДОУ «Детский сад № 18» и документов, подтверждающих обстоятельства, указанные в подпунктах 51.2.- 51.3 настоящего Положения (копия свидетельства о смерти близкого родственника; справка (выписка) или любой другой документ из органов где произведена регистрация возникшего

чрезвычайного обстоятельства).

55. Решение об оказании единовременной материальной помощи заместителю руководителя, работнику МБДОУ «Детский сад № 18» и ее конкретном размере принимает руководитель МБДОУ «Детский сад № 18» на основании письменного заявления заместителя руководителя, работника и документов, подтверждающих обстоятельства, указанные в подпунктах 51.2.- 51.3. настоящего Положения.

55. Обоснование для рассмотрения вопроса об оказании материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов, которое предоставляется заведующему МБДОУ «Детский сад № 18», заявление регистрируется, тем самым определяется его очередность. При наступлении очереди заявление рассматривается постоянно действующей комиссией.

56. На основании решения постоянно действующей комиссии с учетом мнения Совета Учреждения издается приказ заведующего МБДОУ «Детский сад № 18» на оказание работнику учреждения материальной помощи в размерах, предусмотренных настоящим Положением.

9. Норма рабочего времени и порядок ее распределения

57. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы) за должностной оклад для педагогических работников МБДОУ «Детский сад № 18» устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает учебную, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

59. Должностные оклады педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов объема педагогической работы:

- воспитателю - за 36 часов педагогической работы в неделю;
- педагогу дополнительного образования – за 18 часов педагогической работы в неделю;
- педагогу-психологу – за 36 часов педагогической работы в неделю;
- учителю-логопеду - за 20 часов педагогической работы в неделю;
- воспитателю логопедической группы – за 25 часов педагогической работы в неделю;
- помощнику воспитателя логопедической группы - часов работы (в логопедической группе) в неделю;
- инструктору по физической культуре - за 30 часов педагогической работы в неделю;
- музыкальному руководителю – за 24 часа педагогической работы в неделю.

60. За часы педагогической работы сверх установленной нормы часов за 1 ставку заработной платы производится дополнительная оплата.

61. Продолжительность рабочего времени других работников, не перечисленных в пункте 7.2. настоящего Положения составляет 40 часов в неделю.

62. Продолжительность рабочей недели для работников с суммированным учетом рабочего времени реализуется графиком в среднем за учетный период, при этом продолжительность рабочего времени на учетный период не должна быть ниже или превышать нормального числа рабочих часов.

Устанавливается максимальная продолжительность рабочей смены – 12 часов.

Еженедельные дни отдыха устанавливаются в различные дни недели согласно графику, при этом число дней еженедельного отдыха в текущем месяце должно быть не менее числа полных недель этого месяца. В среднем за учетный период должна быть соблюдена норма из расчета 42 часа еженедельного непрерывного отдыха (ст.110 ТК РФ).

10. Другие вопросы оплаты труда

63. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должностям, занимаемым в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей. Работа по совместительству регулируется трудовым договором, где обязательно указывается, что работа является совместительством. Работа по совместительству всегда выполняется после окончания или освобождения от основной работы и не является для работника основной.

64. Продолжительность работы по совместительству устанавливается в соответствии с действующим трудовым законодательством.

65. Фонд оплаты труда, сформированный за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляется на выплату заработной платы работникам, непосредственно оказывающим платные услуги, а также премирование работников учреждения.

11. Заключительные положения

66. Настоящее Положение разработано на основе и в соответствии с Уставом МБДОУ «Детский сад № 18».

67. В случае расхождения пунктов настоящего Положения и Устава применяются соответствующие положения Устава.

68. Настоящее положение вступает в силу с момента его принятия Общим собранием трудового коллектива, утверждается заведующей, согласовывается с Профсоюзным организацией МБДОУ «Детский сад № 18».

По инициативе группы работников или заведующего по согласованию с профсоюзом и Советом учреждения настоящее Положение или его отдельные пункты могут быть изменены.