

Принято :
Председатель Трудового коллектива
Данилова М.А. _____
11.03.2019 г.

Утверждаю:
Заведующий МБДОУ №21
Дрозденко И.Н. _____



Положение
об оплате труда работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения – детский сад № 21

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения - детский сад №21 (далее - Положение) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением администрации муниципального образования Слюдянский район от 27.09.2010 г. №1022» О порядке введения и установления системы оплаты труда работников учреждений, находящихся в ведении муниципального образования Слюдянский район, отличных от Единой тарифной сетки».

На основании постановления администрации Слюдянского района от 07.02.2019 г. №59» Об утверждении Примерного Положения об оплате труда работникам муниципальных учреждений»

1.2. Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения - детский сад №21, финансируемого за счет субсидий, поступающих в установленном порядке учреждениями из областного бюджета, и средств, поступающих и приносящей доход деятельности, а также определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения за счет бюджетных средств, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор, заключаемый между работником и работодателем.

1.3. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений бюджетной сферы г.Слюдянка, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

1.5. При введении нового положения оплаты труда, предусмотренной настоящим Положением, на руководителя учреждения возлагается обязанность обеспечить выполнение задач, возложенных на учреждение. Для этого он наделяется необходимыми полномочиями, а также финансовыми ресурсами, в том числе на оплату труда работников.

1.6. Введение в учреждении нового положения оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

1.7. Система оплаты труда в учреждениях устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами учреждений, принимаемыми в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также настоящим Положением.

2. ПОРЯДОК ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ.

2.1. Система оплаты труда в учреждении устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- настоящего Положения;

2.2. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполнения ими объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей (профессий).

2.3. Общий фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждением из областного бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.4. ФОТ образовательного учреждения состоит из базовой (постоянной) - 70%, стимулирующей (переменной) части - 30%

ФОТ планируемый = постоянный ФОТ+ стимулирующий ФОТ

2.5. Базовая часть ФОТ – это гарантированный ФОТ, предназначенный для выплаты окладов (должностных окладов), обеспечивающих материальную компенсацию работникам учреждения за трудовые усилия, потраченные на качественное выполнение основных трудовых функций, определенных квалификационными требованиями в рамках нормативов рабочего времени с учетом содержания и условий труда, а также выплат компенсационного характера.

2.6. Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами в соответствии с ПКГ и с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

2.7. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются приказом заведующего муниципальным дошкольным образовательным учреждением детский сад № 21 не ниже минимальных окладов (должностных окладов), утвержденных нормативными правовыми актами администрации г.Слюдянка.

2.8. Оплата труда работников учреждения включает в себя:

- оклады (должностные оклады) и повышающие коэффициенты.
- компенсационные выплаты;
- выплаты стимулирующего характера

2.8.1. Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.8.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются трудовыми договорами на основе профессиональных квалификационных групп (далее –ПКГ).

2.8.3. Размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы по ПКГ определены в Приложении 1 к настоящему положению.

2.8.4. Размеры окладов (должностных окладов) заместителей руководителей , должности которых не включены в ПКГ , устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже оклада соответствующего руководителя.

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в учреждении в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации на основе перечня выплат компенсационного характера.

доплаты за совмещение, расширение, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника

- выплаты работникам за вредные условия труда на основании аттестации рабочих мест выплата устанавливается в размере от 4 до 12% оклада (должностного

- оклада), ставки заработной платы, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда
- доплата за работу в ночное время производится в размере 35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанного за час работы
- выплаты за работу в сельском населенном пункте, надбавку за работу в сельской местности устанавливается в размере 25% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, а педагогическим работникам с учетом педагогической нагрузки
- отпуска (ежегодные, учебные, у женщин по беременности и родам, по уходу за ребёнком, периоды нетрудоспособности на основании больничных листов).

Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

3.4. Выплаты компенсационного характера работникам устанавливаются в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 года №421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в связи с принятием ФЗ «О специальной оценке условий труда», с изменениями в ст. 92,117,147 ТК РФ, устанавливающих дифференцированный подход к определению вида и объема гарантий и компенсаций, предоставляемых работником, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда. Отнесение условий труда на рабочих местах к вредным или опасным условиям труда в целях, предусмотренных трудовым законодательством осуществляется на основании результатов специальной оценки условий труда в соответствии с требованиями ФЗ от 28.12.2013 г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»

На момент введения новой системы оплаты труда указанная доплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. Руководитель учреждения принимает меры по поэтапному проведению специальной оценки по условиям труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда, а также уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных и оснований для установления доплат за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

3.5. В соответствии со статьей 151 ТК РФ «Оплата труда при совмещении профессии и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника», размеры выплат при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются коллективным договором, трудовым договором, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

3.5.1. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, в какое время будет выполняться данная работа, размер доплаты, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания должностных обязанностей или по письменному заявлению работника. В соответствии со ст. 60. 2 ТК РФ.

3.5.2. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии с действующим законодательством.

3.6. Выплаты за работу в местностях с неблагоприятными климатическими условиями (районный коэффициент и процентная надбавка за работу в южных районах Иркутской области) начисляются в соответствии с действующим законодательством ко всем

выплатам, предусмотренным системой оплаты труда (окладам (должностным окладам), компенсационным и стимулирующим выплатам).

Конкретные размеры районного коэффициента, процентной надбавки и условия их применения устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;**
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;**
- 3) выплаты за стаж непрерывной работы;**
- 4) премиальные выплаты по итогам работы;**
- 5) выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ.**

4.1. Выплаты стимулирующего характера обеспечивают поощрение работников учреждения за эффективность труда и профессиональные достижения, влияющие на качество работы учреждения и образовательных услуг в динамично меняющихся условиях модернизации системы образования. Руководитель обеспечивает гласность в вопросах определения подходов и критериев их установления.

4.2. В перечень стимулирующих выплат включаются:

- постоянные ежемесячные выплаты, устанавливаемые ежемесячно на квартал за качество, результативность и профессиональное мастерство по итогам работы за предыдущий период на основании перечня, утвержденного руководителем ДООУ и решением комиссии по распределению выплат стимулирующего характера
- единовременные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждения в размере до 50%.
- стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников ДООУ в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий и стимулировать повышение профессионального уровня работников и мотивации на достижение высоких результатов.

Система стимулирования включает поощрительные выплаты по результатам труда всем категориям работников дошкольного учреждения.

Руководителям и работникам учреждения устанавливаются выплаты за стаж непрерывной работы, в зависимости от фактически занимаемой ставки по основному месту работы, но не более чем за одну ставку.

Стаж непрерывной работы рассчитывается путем учета рабочего времени по основному месту работы.

Условия, сохраняющие стаж непрерывной работы, при поступлении работника в учреждение с другой работы, следующие:

- 1) трудоустройство в течение одного месяца:

со дня увольнения из учреждений, и после увольнения с научной работы, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях. после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений (подразделений) и с

должностей, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен по этим основаниям;

со дня увольнения с государственной или муниципальной службы;

со дня увольнения с работы на должностях в профсоюзных органах;

со дня прекращения отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с муниципальным учреждением, функции и полномочия учредителя которого осуществляет комитет;

2) трудоустройство в течение шести месяцев:

со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников учреждений

со дня увольнения со службы в рядах Вооруженных Сил Российской Федерации.

4.3. При совмещении должностей (профессий), при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, выплата за стаж непрерывной работы применяется к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по основной работе.

4.4. Установление выплаты за стаж непрерывной работы производится на основании приказа руководителя учреждения.

4.5. Стаж работы, дающий право на установление выплаты за стаж непрерывной работы, включает в себя:

службу в рядах Вооруженных Сил Российской Федерации;

нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с учреждением, функции и полномочия учредителя которого осуществляет комитет;

замещение государственных должностей;

замещение муниципальных должностей;

работа в государственных учреждениях Иркутской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет министерство;

работа в научных и образовательных организациях на должностях руководителей, научных сотрудников, специалистов, работа которых связана с осуществлением научной деятельности, и профессорско-преподавательского состава;

работа в муниципальных образовательных организациях Иркутской области;

работа на должностях в профсоюзных органах;

работа по специальности на предприятиях, в учреждениях и организациях, опыт и знание работы в которых были необходимы работникам учреждений для исполнения обязанностей по замещаемой должности.

4.6. Стаж работы, дающий право на установление выплаты за стаж непрерывной работы устанавливается руководителем учреждения либо определяется комиссией по установлению трудового стажа, созданной в учреждении. Состав указанной комиссии и Положение о ней утверждаются руководителем учреждения.

4.7. Основными документами для определения стажа работы, дающего право на установление выплаты за стаж непрерывной работы являются трудовая книжка, а также иные документы, удостоверяющие наличие стажа работы (службы), дающего право на установление выплаты за стаж непрерывной работы (справки, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы, удостоверения, характеристики, письменные трудовые договоры и соглашения с отметками об их исполнении, трудовые, послужные и формулярные списки, военный билет).

4.8. Работникам учреждения по результатам работы выплачиваются премиальные выплаты по итогам работы пропорционально отработанному времени.

4.9. Размер премиальных выплат по итогам работы за месяц или квартал устанавливается в абсолютном размере либо в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в размере до 25 процентов.

4.10. Периодичность премиальных выплат по итогам работы и выплат за качество выполняемых работ устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения выборного органа организации.

4.11. Работникам учреждения в рамках вида выплат стимулирующего характера за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ устанавливаются выплата за профессиональное развитие и доплата по занимаемой должности работника учреждения с учетом важности выполняемых им работ.

4.13. Работникам учреждения, занимающим штатные должности (профессии), устанавливаются следующие выплаты за профессиональное развитие в зависимости от фактически занимаемой работником ставки по основному месту работы, но не более чем за одну ставку:

за ученую степень кандидата наук - 3000 рублей;

за ученую степень доктора наук - 7000 рублей;

4.14. Педагогическим работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты за профессиональное развитие с учетом педагогической нагрузки:

работникам образовательных организаций, награжденным орденами СССР: орден Ленина, орден Октябрьской Революции, орден Трудового Красного Знамени, орден "Знак Почета", орден Трудовой Славы, имеющим почетное звание "Народный учитель Российской Федерации", - 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

работникам образовательных организаций, имеющим государственные награды СССР, РСФСР, Российской Федерации: орден Жукова, орден "За заслуги перед Отечеством" всех степеней, орден Почета, орден Дружбы, орден Святого апостола Андрея Первозванного, медаль Жукова, медаль ордена "За заслуги перед Отечеством" всех степеней, медаль "За трудовое отличие", медаль "За трудовую доблесть", почетное звание

"Заслуженный учитель школы РСФСР", почетное звание "Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР", почетное звание "Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР", почетное звание "Заслуженный учитель Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный деятель науки Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный работник культуры Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный врач Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный юрист Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный метеоролог Российской Федерации", при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, - 15 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4.15. Молодым специалистам до 35 лет из числа педагогических работников, впервые приступившим к работе по специальности в учреждениях, устанавливаются следующие стимулирующие выплаты за профессиональное развитие с учетом педагогической нагрузки:

20 процентов (до 3 лет работы);

10 процентов (от 3 до 5 лет работы);

5 процентов (от 5 до 7 лет работы).

Основаниями установления выплат стимулирующего характера молодым специалистам являются:

наличие документа об образовании и о квалификации, подтверждающего получение среднего профессионального или высшего образования;

работа в учреждении по специальности.

4.16. Стимулирующие выплаты за профессиональное развитие по занимаемой должности устанавливаются с учетом педагогической нагрузки за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации педагогических работников.

4.17. Максимальный размер выплаты по занимаемой должности работника с учетом важности выполняемых им работ не может превышать 0,2 оклада (должностного оклада) работника учреждения.

4.18. Установление стимулирующих выплат работникам учреждения осуществляется на основании показателей и критериев эффективности деятельности работников, утверждаемых коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения с учетом оснований и размера стимулирующих выплат, а также с учетом рекомендуемых показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения, предусмотренных Приложением 5 к настоящему положению. Коллективные договоры, соглашения, локальные нормативные акты учреждения об установлении показателей и критериев эффективности деятельности работников утверждаются с учетом мнения выборного органа организации.

4.20. Не допускается установление стимулирующих выплат работникам учреждения в связи с наступлением праздничных дней, в связи с юбилейными датами, а также иными событиями, не связанными с трудовой деятельностью работников учреждения.

4.21. Показатели и критерии эффективности деятельности каждого работника рассматриваются комиссией, созданной в учреждении. Комиссия формируется из председателя комиссии, которым является руководитель учреждения, и членов комиссии. В состав комиссии обязательно включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения. Порядок деятельности комиссии утверждается

локальным нормативным актом учреждения.

4.23. Для каждого показателя и критерия эффективности деятельности работников учреждений присваивается определенное количество процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы или устанавливается абсолютный размер.

4.24. Решение комиссии об установлении процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы или абсолютного размера оформляется протоколом, который утверждается председателем комиссии.

4.25. На основании протокола комиссии руководитель издает приказ о распределении стимулирующего характера, а также обеспечивает гласность в вопросах определения подходов и критериев их установления.

4.26. Комиссия рассматривает письменные обращения работников учреждения по вопросам выплат стимулирующего характера и по каждому письменному обращению направляет ответ работнику в сроки, определенные соответствующими локальным нормативным актам учреждения.

Размеры постоянных выплат стимулирующего характера могут быть пересмотрены и снижены до 50% при следующих обстоятельствах:

- Некачественное исполнение работником учреждения должностных обязанностей
- Снижение качественных показателей его работы
- Обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса
- Изменение содержания выполнения трудовых (должностных) обязанностей
- Нарушение санитарно-эпидемиологического режима, инструкций по охране жизни и здоровья
- Нарушение педагогической и служебной этики
- Халатное отношение к сохранности материально-технической базы
- Пассивность в участии в общественных мероприятиях
- Наличие ошибок в ведении документации
- Нарушение правил внутреннего трудового распорядка
- Курение в рабочее время

Все случаи пересмотра размера выплат стимулирующего характера рассматриваются руководителем учреждения в индивидуальном порядке с учетом мнения комиссии, представительного органа работников учреждения.

Не назначение постоянных выплат производится в случае дисциплинарного взыскания у работников. Постоянные выплаты не начисляются с момента получения работником дисциплинарного взыскания, и распространяется на весь следующий оценочный период. Не назначение постоянных выплат оформляется приказом руководителя ДООУ.

5. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА УЧРЕЖДЕНИЯ

5.1. Оплата труда руководителя, заместителей руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Годовой объем средств на выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения должен составлять не более 30 процентов фонда оплаты труда заместителей руководителя учреждения (без учета выплат за работу в местностях с

особыми климатическими условиями) в соответствии с утвержденным и согласованным комитетом штатным расписанием.

5.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в трудовом договоре и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения (далее - работники), и составляет до 9 размеров среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Перечень работников, относящихся к основному персоналу, утверждается правовым актом комитета.

Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников учреждения рассчитывается и определяется в соответствии с [Порядком](#) определения размера должностного оклада руководителя государственного казенного, бюджетного и автономного учреждения Иркутской области, утвержденным постановлением Правительства Иркутской области от 28 апреля 2017 года N 292-пп.

5.3. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 - 45 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

5.4. Компенсационные выплаты руководителю, заместителям руководителя учреждения устанавливаются в соответствии с учетом условий труда.

5.5. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения производятся в виде премиальных выплат по итогам работы на основании показателей эффективности деятельности руководителя учреждения, утвержденных правовым актом комитета.

5.6. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения производятся в виде премиальных выплат по итогам работы, установленных в абсолютном значении либо в процентном отношении к должностному окладу на основании утвержденных руководителем учреждения показателей и критериев эффективности их деятельности с учетом показателей и критериев эффективности деятельности руководителя учреждения, утвержденных комитетом. Премияльная выплата в соответствии с показателями эффективности деятельности устанавливается комиссией, созданной в учреждении, и согласовывается с комитетом.

6. ИНЫЕ ВОПРОСЫ, СВЯЗАННЫЕ С ОПЛАТОЙ ТРУДА

6.1. Работникам учреждения за счет средств фонда оплаты труда может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

1) причинение работнику материального ущерба в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, грабежа, иного противоправного посягательства на жизнь, здоровье, имущество работника;

2) материальные затруднения, вызванные болезнью (травмой) работника или члена его семьи;

3) смерть члена семьи работника;

6.2. Членами семьи признаются супруги, дети (в т.ч. усыновленные), родители работников учреждения.

6.3. Условия выплаты материальной помощи, ее размеры и критерии их определения устанавливаются для бюджетных учреждений в пределах объема предоставляемой на соответствующий финансовый год субсидии, а также с учетом средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения выборного органа организации.

6.4. Решение об оказании материальной помощи работнику учреждения и ее

конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника с приложением к нему документов, подтверждающих случаи, и размер понесенных расходов.

6.5. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимается комитетом на основании письменного заявления руководителя учреждения с приложением к нему документов, подтверждающих случаи, и размер понесенных расходов.

7. РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ ЗА СТАЖ НЕПРЕРЫВНОЙ РАБОТЫ РУКОВОДИТЕЛЕЙ И

РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

Стаж непрерывной работы	Размеры выплат за стаж непрерывной работы, в процентах от оклада (должностного оклада)
от 3 до 5 лет	5
от 5 до 10 лет	10
от 10 лет	15

Приложение 1
к Положению
о новой оплате труда работникам
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения –детский сад№21

РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) ПО ПКГ ПО ДОЛЖНОСТЯМ РАБОТНИКОВ (ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ) УЧРЕЖДЕНИЙ

1. Работников образования (кроме дополнительного

профессионального)

Наименование должности (профессии)	Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
Помощник воспитателя	7825
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень	
Музыкальный руководитель	7884
3 квалификационный уровень	
Воспитатель	7944
2 квалификационный уровень	
Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим основные общеобразовательные программы и дополнительные общеобразовательные программы	8062
Начальник (заведующий, директор, руководитель):	

2. Служащих

Наименование должности (профессии)	Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	
Делопроизводитель	7509

3. Рабочих общепромышленных профессий

Наименование должности (профессии)	Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, 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:	7098
Дворник	
Кастелянша	

Кладовщик	
Кочегар	
Кухонный работник	
Повар	
Подсобный рабочий	
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	
Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	
Сторож (вахтер)	
Уборщик служебных помещений, уборщик производственных помещений	

к Положению о новой оплате
труда работников
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения –
детский сад №21

**ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ, КОТОРЫЕ ОТНОСЯТСЯ
К ПЕРСОНАЛУ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩЕМУ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ, СВЯЗАННУЮ
НЕПОСРЕДСТВЕННО С ОБУЧЕНИЕМ, ПРИСМОТРОМ И УХОДОМ,
ВОСПИТАНИЕМ ОБУЧАЮЩИХСЯ, НЕ ОТНОсяЩИХСЯ К
ПЕДАГОГИЧЕСКИМ
РАБОТНИКАМ**

Руководитель (директор, заведующий, начальник, управляющий) структурного подразделения.

Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника, управляющего) структурного подразделения.

Руководитель (заведующий) учебной (производственной) практики.

Заведующий отделом (сектором) библиотеки.

Младший воспитатель.

Помощник воспитателя.

Спортсмен-инструктор.

Дежурный по общежитию.

Заведующий производством (шеф-повар).

Заведующий общежитием.

Дежурный по режиму.

Главный балетмейстер.

Балетмейстер.

Сурдопереводчик.

Библиотекарь.

Врач-специалист.

Старшая медицинская сестра.

Фельдшер.

Медицинская сестра.

Медицинская сестра диетическая.

Медицинская сестра по физиотерапии.

Повар.

Приложение 3
к Положению о новой оплате труда
работников муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения-
детский сад №21

**СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ
ЗА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ПО ЗАНИМАЕМОЙ ДОЛЖНОСТИ
УСТАНАВЛИВАЮТСЯ С УЧЕТОМ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ НАГРУЗКИ ЗА**

**НАЛИЧИЕ
КВАЛИФИКАЦИОННОЙ КАТЕГОРИИ, УСТАНОВЛЕННОЙ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ
АТТЕСТАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

Наименование должности (профессии)	Размер стимулирующих выплат к окладу (ставке) за квалификационную категорию
Воспитатель	30 процентов –для первой категории 20 процентов –для второй категории

Приложение № 3
к Положению о
новой

Воспитатель.

1. Личное участие в научно-практических конференциях, конкурсах (в т.ч. профессиональных), выставках различного уровня.	0 баллов – не участие 1 балл – учреждение 2 балла – региональный, РФ 3балла – округ, город
2. Организация и проведение открытых мероприятий различного уровня (в том числе утренников, развлечений)	0 баллов – отсутствие 1балл – учреждение 2 балла – округ 3 балла – город 4 балла-региональный,РФ
3. Освоение и внедрение проектов, адаптационных программ, программ развития	0 баллов – отсутствие 1балл – учреждение 2балла – муниципальные проекты 3балла – региональные проекты 4 балла – федеральные проекты
4. Наличие отраслевых званий и знаков отличия (благодарностей, грамот, званий)	0 баллов – отсутствие 1 балл – учреждение 2 балла – ДО (в течении 5лет) 3 балла – мэр, администр. города (бессрочно) 4 балла – МО ИрО, МО РФ (бессрочно)
5.Публикация в научных, профессиональных изданиях	0 баллов – отсутствие 2 балла – город 3 балла – область 4 балла – всероссийские, международные
6. Отсутствие больничных листов за предыдущий период	0 баллов – наличие 1 балл - отсутствие
Качество выполняемой работы:	
1.Работа в окружных и городских методических	0 баллов – отсутствие

советах	1 балл – слушатель 2 балла – активный участник
2.Организация дополнительных образовательных услуг	0 баллов – отсутствие 2 балла - наличие
3.Удовлетворительность родителей процессом и результатами воспитательно –образовательной деятельности	0 баллов – наличие обоснованных жалоб 3 балла – отсутствие жалоб
4. Участие воспитанников в конкурсах различного уровня	0 баллов – не участие 1 балл – участие 2 балла – призер 3 балла - победитель
5.Соотношение фактической посещаемости детей и списочного состава не менее 70% (за исключением летнего периода), не менее 50% (в летний период)	0 баллов – менее 50% 2 балла – от 50% до 65% 3 балла – 70% и выше
6.Превышение сверх установленной нормы (САНПиН) фактической посещаемости детей в группе	0 баллов – не превышение нормы 4 балла – превышение нормы
7.Создание единого образовательного пространства (развивающей среды в группе) в соответствии с реализуемой ООП ДОУ	0 баллов – не соответствие 2 балла – частично соответствует 3 балла полностью соответствует
8.Оперативность и качественность выполнение поручений руководителя	0 баллов – не выполнение 2 балла – выполнение
9.Длительное исполнение обязанностей временно отсутствующего работника	0 баллов – не исполнение 1 балл – 1 неделя 2 балла – 2-3 недели 3 балла – 4 недели 4 балла – более месяца

Максимальное количество баллов – 46

7.Оперативность и качественность выполнение поручений руководителя	0 баллов – не выполнение 2 балла – выполнение
8.Длительное исполнение обязанностей временно отсутствующего работника	0 баллов – не исполнение 1 балл – 1 неделя 2 балла – 2-3 недели 3 балла – 4 недели 4 балла – более месяца

Максимальное количество баллов- 39

Приложение № 4
к Положению о новой
оплате труда работников
муниципального бюджетного
дошкольного
образовательного учреждения –
детский сад №21

Пом. воспитателя

Раздел 1. Критерии интенсивности и результативности работы:	
1.Отсутствие замечаний в актах и предписаний контролирующих и надзорных органов	0 баллов – имеются замечания 4 балла – нет замечаний, предписаний
2. Наличие благодарностей, грамот и др. знаков отличия за профессиональное мастерство	0 баллов – отсутствие 2 балла – учреждение 3 балла – мэр, администрация г.. Слюдянка 4 балла – министерство образования Иркутской области, министерство образования РФ
Раздел 2. Качество выполняемой работы:	
1.Удовлетворенность родителей в организации работы по здоровью - сбережению	0 баллов – наличие неудовлетворенности 2 балла – положительные отзывы
2. Отсутствие обоснованных жалоб (законных представителей) воспитанников, работников	0 баллов – имеются жалобы 2 балла – отсутствие жалоб
3. Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника	0 баллов – не исполнение 1 балл – 1 неделя 2 балла – 2-3 недели 3 балла – 4 недели 4 балла – более 1 месяца
4. Оперативность и качественность выполнения поручений руководителя	0 баллов – не исполнение 2 балла - исполнение
5. Соотношение фактической посещаемости детей к списочному составу	0 баллов – менее 50% 2 балла – от 50% до 65% 3 балла – от 65% до 70% 4 балла – 70% и выше

Максимальное количество баллов – 22

Заведующий хозяйством

Раздел 1. Критерии интенсивности и результативности работы:	
1.Отсутствие замечаний в актах и предписаний контролирующих и надзорных органов	0 баллов – имеются замечания 4 балла – нет замечаний, предписаний

2.Отсутствие больничных листов за предыдущий период	0 баллов – имеются б/л 2 балла - отсутствуют
3.Наличие благодарностей, грамот и др. знаков отличия за профессиональное мастерство	0 баллов – отсутствие 1 балл – учреждение 2 балла – ДО (в течении 5 лет) 3 балла – мэр, администрация г.. Слюдянка 4 балла – министерство образования Иркутской области, министерство образования РФ
Раздел 2. Качество выполняемой работы:	
1.Личное участие в конкурсах различного уровня	0 баллов – не участвует 1 балл – в учреждении 2 балла – округ 3балла – город 4 балла - область
2.Сложность и напряженность выполняемой работы в период подготовки организации к осеннее – зимнему периоду, проведению ремонта	0 баллов – имеются замечания 4 балла - выполнение
3.Оперативное устранение технических неполадок	0 баллов – не устранены замечания 4 балла - оперативность
4.Оперативность и качество выполнения работы с документами	0 баллов – не выполнение 4 балла - качественное
5.Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника	0 баллов – не исполнение 1 балл – 1 неделя 2 балла – 3 недели 3 балла – 4 недели 4 балла – более 1 месяца
6.Качественное выполнение мероприятий по экономике и сбережению ресурсов учреждения	0 баллов – имеются замечания 3 балла выполнение
7.Выполнение учетных мероприятий способствующих своевременному приобретению оборудования, инвентаря организации	0 баллов – имеются замечания 3 балла выполнение
8.Установление деловых контактов с социальными партнерами	0 баллов – имеются замечания 3 балла выполнение
9.Выполнение контрольно – аналитической деятельности	0 баллов – имеются замечания 3 балла выполнение

Максимальное количество баллов- 39

Сторож

Раздел 1. Критерии интенсивности и результативности работы:	
1.Отсутствие больничных листов за предыдущий период	0 баллов – имеются б/л 2 балла - отсутствуют
2.Наличие благодарностей, грамот и др. знаков отличия за профессиональное мастерство	0 баллов – отсутствие 1 балл – учреждение 2 балла – ДО (в течении 5лет) 3 балла – мэр, администрация г.. Слюдянка 4 балла – министерство образования Иркутской области, министерство образования РФ
Раздел 2. Качество выполняемой работы:	
1.Качественная работа по обеспечению сохранности имущества и материальных ценностей, увеличение срока службы оборудования организации	0 баллов – имеются замечания 4 балла - осуществляется
2.Оперативные предупредительные действия, устранение опасности на территории и в здании организации	0 баллов – имеются замечания 3 балла - оперативное
3.Отсутствие обоснованных жалоб родителей, работников	0 баллов – имеются замечания 2 балла – отсутствие жалоб 3 балла – положительные отзывы
4.Выполнение мероприятий по экономике и сбережению ресурсов учреждения	0 баллов – имеются замечания 1 балл – сохранность, сбережение 3 балла – качественная сохранность сбережение
5.Проведение мероприятий по профилактике правонарушений	0 баллов – имеются замечания 4 балла – нет замечаний

Максимально количество баллов – 23

Дворник

Раздел 1. Критерии интенсивности и результативности работы:
--

1.Активное участие в мероприятиях организации	0 баллов – не имеет 3 балла - участвует
2.Отсутствие больничных листов за предыдущий период	0 баллов – имеются б/л 2 балла - отсутствуют
3.Наличие благодарностей, грамот и др. знаков отличия за профессиональное мастерство	0 баллов – отсутствие 1 балл – учреждение 2 балла – ДО (в течении 5 лет) 3 балла – мэр, администрация г.. Слюдянка 4 балла – министерство образования Иркутской области, министерство образования РФ
Раздел 2. Качество выполняемой работы:	
1.Выполнение работы на территории организации в период подготовки к осенне-зимнему сезону, к летней оздоровительной работе	0 баллов – имеются замечания 4 балла - выполнение
2.Качественная работа по обеспечению сохранности имущества и материальных ценностей, увеличение срока службы оборудования организации	0 баллов – имеются замечания 4 балла - осуществляется
3.Ведение работы по облагораживанию территории организации	0 баллов – имеются замечания 3 балла - осуществляется
4.Отсутствие обоснованных жалоб работников	0 баллов – имеются замечания 1 балла – отсутствие жалоб 2 балла – положительные отзывы
5.Выполнение мероприятий по экономике и сбережению ресурсов учреждения	0 баллов – имеются замечания 3 балла – качественная сохранность сбережение 1 балл – сохранность, сбережение

Максимальное количество баллов – 23

Кастелянша

Раздел 1. Критерии интенсивности и результативности работы:	
1.Участие в образовательном процессе учреждения (в праздниках, утренниках и т.п.)	0 баллов – не участвует 1 балл – в группе

	2 балла – в учреждении
2.Отсутствие больничных листов за предыдущий период	0 баллов – имеются б/л 2 балла - отсутствуют
3.Наличие благодарностей, грамот и др. знаков отличия за профессиональное мастерство	0 баллов – отсутствие 1 балл – учреждение 2 балла – ДО (в течении 5лет) 3 балла – мэр, администрация г.. Слюдянка 4 балла – министерство образования Иркутской области, министерство образования РФ
Раздел 2. Качество выполняемой работы:	
1.Превышение сверх установленной нормы (САНПиН) фактической посещаемости детей в группе	0 баллов – не имеется 4 балла – сверх нормы
2.Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) детей, работников	0 баллов – имеются замечания 1 балла – отсутствие жалоб 2 балла – положительные отзывы родителей
3.Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника	0 баллов – не исполнение 1 балл – 1 неделя 2 балла – 3 недели 3 балла – 4 недели 4 балла – более 1 месяца
4.Выполнение мероприятий по экономике и сбережению ресурсов учреждения	0 баллов – имеются замечания 3 балла – качественная сохранность сбережение 1 балл – сохранность, сбережение

Максимальное количество баллов - 19

Рабочий по стирке и ремонту белья

Раздел 1. Критерии интенсивности и результативности работы:	
1.Наличие благодарностей, грамот и др. знаков отличия за профессиональное мастерство	0 баллов – отсутствие 1 балл – учреждение

	2 балла – ДО (в течении 5 лет) 3 балла – мэр, администрация г.Слюдянка 4 балла – министерство образования Иркутской области, министерство образования РФ
2. Отсутствие больничных листов за предыдущий период	0 баллов – имеются б/л 2 балла - отсутствуют
Раздел 2. Качество выполняемой работы:	
1.Качественная работа по обеспечению сохранности имущества и материальных ценностей, увеличение срока службы мягкого инвентаря	0 баллов – имеются замечания 4 балла - осуществляется
2.Выполнение (по САНПИН) соблюдения графика выдачи белья	0 баллов – имеются замечания 4 балла - осуществляется
3.Выполнение мероприятий по экономике и сбережению ресурсов учреждения	0 баллов – имеются замечания 3 балла – качественная сохранность, сбережение 1 балл - сохранность, сбережение

Максимальное количество баллов - 17

Показатели и критерии эффективности деятельности пед. работников ДОУ

№	Критерий	Методика расчета, показатель	Расчёт баллов
1	Обеспечение качественных условий		
	1.1 Здоровьесбережение	Применение здоровьесберегающих технологий, реализация программ по сохранению и укреплению здоровья, ведение мониторинга здоровья	2-соответствует заявленным критериям 1-положительная динамика 0-при отрицательной динамике
2	Взаимодействие с родителями, реализация социокультурных проектов		
	2.1. Качественная реализация системного подхода в работе с родителями, наличие информационных уголков	отсутствие жалоб со стороны обучающихся, родителей (законных представителей)	2-соответствует заявленным критериям 1-положительная динамика 0-при отрицательной динамике
	2.2. Соответствие предметно-пространственной среды требованиям ФГОС ДОУ, создание	участие в методической,	2-соответствует заявленным критериям 1-положительная

	психолого-педагогических условий для освоения образовательной программы, комплексно-тематическое планирование, социальное партнерство	научно исследовательской работе учреждения использование современных педагогических технологий	– динамика 0-при отрицательной динамике
3	Реализация программ дополнительного образования		
	3.1.Руководство кружковой работой, выставки продуктов детского творчества 3.2.Участие воспитанников кружков в конкурсах на муниципальном и региональном уровне	Проведение кружковой работы на должном уровне, систематично, по разработанной программе	2-соответствует заявленным критериям 1-положительная динамика 0-при отрицательной динамике 2 – участие 0 – отсутствие
4	Профессиональная деятельность педагогов		
	4.1.Участие в конкурсах профессионального мастерства на муниципальном, региональном и федеральном уровне		2 – участие 0 – отсутствует
	4.2.Проведение открытых НОД, выступление на семинарах районного и кутового методических объединений, на педсоветах и совещаниях		2 – участвовал на уровне района и кутового МО 1 - участвовал на уровне ДОУ 0 – не принимал

			участие
	4.3.Использование ИКТ-технологий в работе с детьми	Моделирование и проведение занятий с использованием мультимедийных средств обучения, компьютерных программ	2-соответствует заявленным критериям 1-положительная динамика 0-при отрицательной динамике
	4.4.Работа с компьютером	Увеличение объема работы	5 – в полном объеме 2 - частично увеличен 0 – отсутствует
5	Состояние учебно-материальной и материально-технической базы		
	5.1.Укомплектованность современными развивающими средствами, сохранность оборудования, его пополнение		2-соответствует заявленным критериям 1-положительная динамика 0-при отрицательной динамике
6	Качество организации образовательного процесса		
	6.1.Проведение индивидуальной работы с воспитанниками	Дополнительная работа с детьми из неблагополучных семей, с ограниченными возможностями здоровья и т.д.	2-соответствует заявленным критериям 1-положительная динамика 0-при отрицательной динамике
	6.2.Работа в творческой группе	Разработка новых нормативных актов ДОУ, авторских программ, проектов	5-соответствует заявленным критериям 2-положительная

			динамика 0-при отрицательной динамике
7	Информационная открытость		
	7.1.Наличие личной странички на сайте, Систематическая обновляемость, пополнение новыми материалами		5 - в наличии, обновление каждые 10 дней 2-незначительные отклонения от критериев 0 – отсутствует
8	Трудовая дисциплина		
	8.1 Активное участие в мероприятиях ДОУ, участие в благоустройстве, эстетическом оформлении помещений ДОУ и территории ДОУ		2-соответствует заявленным критериям 1-положительная динамика 0-при отрицательной динамике

Критерии эффективности деятельности учебно – вспомогательного персонала

1.	Трудовая дисциплина	
	1.1 Активное участие в мероприятиях ДОУ, участие в благоустройстве, эстетическом оформлении помещений ДОУ и территории ДОУ	2-соответствует заявленным критериям 1-положительная динамика 0-при отрицательной динамике

	1. 2.Сложность и напряженность выполняемой работы в период подготовки организации к осеннее – зимнему периоду, проведению ремонта	0 баллов – имеются замечания 4 балла - выполнение
2.	Качество выполняемой работы:	
	2.1.Превышение сверх установленной нормы (САНПиН) фактической посещаемости детей в группе	0 баллов – не имеется 4 балла – сверх нормы
	2.2. Наличие благодарностей от родителей (законных представителей) за работу	0 баллов -не имеется 4 балла- имеется
	2.3. Участие в коллегиальных органах управления учреждением	0 баллов –не имеется 4 балла -имеется
	2.4.Наставническая работа с молодыми специалистами	0 баллов –не имеется 4 балла -имеется
	2.5. Участие в мероприятиях проводимыми в учреждении по направлениям деятельности работника	0 баллов- не имеется 4 балла -имеется
	2.6. Отсутствие жалоб со стороны населения на не законные действия работника	4 балла –не имеется
	2.7. Отсутствие выявленных руководителем, контролирующими органами нарушений законодательства	4 балла –не имеется
	2.8. Отсутствие травматизма воспитанников в период их нахождения под надзором работника	4 балла –не имеется
	2.9. Отсутствие нарушений работником норм охраны труда, пожарной безопасности, антитеррористической, санитарно – эпидемиологических норм и правил	4 балла –не имеется
	2.10.Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению руководителя учреждения	0 баллов –не выполнено 4 балла - выполнено
	2.11. Отсутствие дисциплинарных взысканий	4 балла – не имеется
	2.12. Профессиональное развитие путем получения дополнительного образования, прохождение курсов повышения квалификации	0 баллов-не имеется 4 балла -имеется
	2.13. Выполнение работ, имеющих важное значение	0 баллов –не

	для эффективной работы учреждения(с учетом должностной инструкции работника), (приемка учреждений к новому учебному году, получение образовательной лицензии, медицинской, организации летнего оздоровительного отдыха детей и т.д)	выполнено 4 балла - выполнено
--	---	-------------------------------------

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

В случае задержки выплаты заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными и федеральными законами.