

РАССМОТРЕНО

На Общем собрании
работников

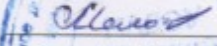
«01» сентября 2016г.

Протокол № 5

УТВЕРЖДЕНО

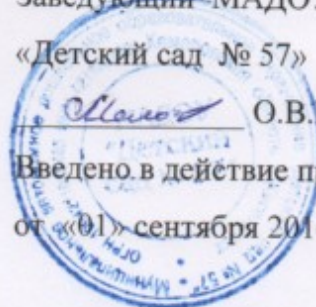
Заведующий МАДОУ

«Детский сад № 57»

 О.В.Мельникова

Введено в действие приказом

от «01» сентября 2016г. №131



ПОЛОЖЕНИЕ

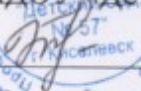
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

Муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения

«Детский сад № 57»

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации
МАДОУ «Детский сад № 57»

 Е.А.Петрова

«01» сентября 2016г.



1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №57» (далее – Положение, МАДОУ «Детский сад №57»), разработано в целях сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников муниципальных образовательных организаций Киселевского городского округа, созданных в форме учреждений, реализующих дошкольные образовательные программы, утвержденное постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 25.03.2011 № 120 «О введении новой системы оплаты труда для работников государственных образовательных организаций Кемеровской области, созданных в форме учреждений» (в редакции постановлений Коллегии Администрации Кемеровской области от 05.05.2012 № 161, от 23.10.2012 № 442, от 23.10.2012 № 443, от 12.02.2013 № 48, от 16.07.2013 № 303, от 09.12.2013 № 561, от 30.12.2013 № 665, от 29.12.2014 № 528, от 24.12.2015 № 431, от 29.08.2016 №339), изменения, изложив его в новой редакции согласно приложению к настоящему постановлению.

1.2. Система оплаты труда работников учреждения (далее - работники) устанавливается с учетом:

- 1) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 N 2190-р;
- 4) государственных гарантий по оплате труда;
- 5) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 6) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 7) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 8) согласования с выборным профсоюзным органом.

1.3. Условия оплаты труда работников учреждения (далее - условия оплаты труда) включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

1.5. Заработная плата работника, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и

условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иных выплат компенсационного характера), и стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных и разовых выплат), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

В случае если заработная плата работника, полностью отработавшего норму времени, за труд с учетом квалификации, сложности, количества и качества выполняемых работ, обязательных компенсационных и стимулирующих выплат ниже размера МРОТ, доплата до его установленного размера производится из общего фонда оплаты труда МАДОУ «Детский сад № 57».

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

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

1.7. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы производится путем внесения изменений в настоящее Положение или издания отдельного приказа.

2. Порядок формирования систем оплаты труда

2.1. *Порядок определения расходов на оплату труда работников МАДОУ «Детский сад № 57», распределение и использование фонда оплаты труда.*

2.1.1. Фонд оплаты труда работников МАДОУ «Детский сад №57» формируется на календарный год в пределах бюджетных ассигнований на предоставление субсидий на выполнение муниципального задания, предусмотренных главным распорядителем средств городского бюджета в бюджете Киселёвского городского округа, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

2.1.2. Фонд оплаты труда МАДОУ «Детский сад №57» включает базовую и стимулирующую части фонда оплаты труда работников учреждения и централизованный фонд для установления стимулирующих выплат руководителю учреждения.

2.1.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплату гарантированной заработной платы работникам за выполнение основной и дополнительной работы.

В базовую часть фонда оплаты труда включаются выплаты по установленным окладам (должностным окладам), за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей с учетом повышающих

коэффициентов, и компенсационные выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, и дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей, работу при совмещении профессий, расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (с учетом объема выполняемых работ).

Порядок и условия установления компенсационных выплат работникам учреждения за дополнительную работу и за особые условия труда, которым Трудовым кодексом Российской Федерации предусмотрена дополнительная оплата (работа в тяжёлых, вредных, опасных и иных особых условиях труда, отклоняющихся от нормальных) определяется положением об оплате труда работников учреждения, согласованным в установленном порядке с Общим собранием трудового коллектива учреждения.

Компенсационные выплаты устанавливаются в процентах от должностного оклада.

2.1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда обеспечивает оплату труда работникам МАДОУ «Детский сад №57» в виде стимулирующих выплат за выполнение установленных показателей эффективности деятельности работников учреждения, оплату премий и выплату материальной помощи.

Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании положения о распределении стимулирующего фонда МАДОУ «Детский сад №57», согласованного с Общим собранием работников МАДОУ «Детский сад №57».

2.1.5. Базовая часть фонда оплаты МАДОУ «Детский сад №57» составляет 54,2% от общего фонда оплаты труда. Стимулирующая часть - 43,3% от общего фонда оплаты труда: в том числе педагогическому персоналу 84,6%, прочему персоналу 15,4%.

2.1.6. Доля централизованного фонда составляет 2,5 % от фонда оплаты труда МАДОУ «Детский сад №57».

2.1.7. Неиспользованные средства централизованного фонда МАДОУ «Детский сад №57» (разница между плановой суммой централизованного фонда и суммой стимулирующих выплат, причитающихся руководителю за достижение показателей эффективности, исчисленных нарастающим итогом), а также неиспользованная экономия фонда оплаты труда учреждения (в связи с наличием вакантных должностей, оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств социального страхования, отпуска без сохранения заработной платы), направляются на увеличение стимулирующего фонда оплаты труда учреждения.

2.2. *Порядок исчисления заработной платы и установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам МАДОУ «Детский сад №57».*

2.2.1. Заработная плата работников МАДОУ «Детский сад №57» включает в себя:

- оклад, ставку заработной платы по профессиональной квалификационной группе (далее – ПКГ);
- оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;
- повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности, за почетное звание
- персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
- выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);
- выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

Заработная плата работника является вознаграждением за труд и предельными размерами не ограничивается.

Заработная плата работников МАДОУ «Детский сад №57» рассчитывается по следующей формуле:

$ЗП = ((Ор) + (Ор \times КЗ) + КВ + СВ)$, где

оклад (должностной оклад), ставка заработной платы

повышенный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы

тарифная часть ЗП при этом,

$Ор = (О \times К1)$;

ЗП - заработная плата работника;

О - минимальный размер оклада (ставки) по ПКГ, руб.;

Ор – оклад (должностной оклад), ставка заработной платы;

К1 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;

КЗ- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие у работника учебной степени, почетного звания;

КВ - компенсационные выплаты работнику, руб.;

СВ - стимулирующие выплаты работнику, руб.

2.2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам МАДОУ «Детский сад №57» устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника (Ор) определяется путем умножения минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по соответствующей профессионально-квалификационной группе (ПКГ) на величину повышающего коэффициента по занимаемой должности (К1) в соответствии с квалификационным уровнем ПКГ.

Повышающий коэффициент к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам МАДОУ «Детский сад №57» по занимаемым ими должностям руководителя, специалистов, служащих, рабочих устанавливается по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке, уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом стажа работы, сложности и объема выполняемой работы. Уровень квалификации присваивается работнику в зависимости от уровня подготовки, квалификации, компетенции работника в соответствии с нормативными документами и проводимой аттестацией.

2.2.3. Повышающие коэффициенты за наличие у работника ученой степени или почетного звания применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников следующих квалификационных групп должностей:

- руководителей, специалистов и служащих сферы образования.

Работникам, занимающим должности профессионально-квалификационной группы руководителей, специалистов и служащих в сфере образования и имеющим ученую степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) или почетное звание, при условии соответствия почетного звания профилю образовательного учреждения, а педагогическим работникам учреждения - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин производится увеличение размера оклада работника на коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, который учитывает наличие у работника ученой степени или почетного звания определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) ставки заработной платы (Ор) на повышающий коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания (К3) и суммируется с его окладом (Ор).

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы за наличие у работника ученой степени или звания образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении ему иных стимулирующих и компенсационных выплат.

В случае если у работника имеется несколько оснований для увеличения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, то оклад увеличивается на сумму повышающих коэффициентов.

2.3. Порядок расчета тарифной части заработной платы работников учреждения

2.3.1. Тарифной частью заработной платы работников МАДОУ «Детский сад №57» является установленная им с учётом выполняемого объёма работ ставка заработной платы по соответствующей ПКГ и повышающих коэффициентов в соответствии с постановлением администрации Киселевского городского округа.

2.3.2. Оплата труда педагогического работника, выполняющего педагогическую работу на различных должностях и имеющего квалификационную категорию по одной из них, устанавливается с учетом присвоенной квалификационной категории при условии совпадения по этим должностям должностных обязанностей, профилей работ в соответствии с постановлением администрации Киселевского городского округа.

2.4. Порядок изменения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников

2.4.1. Изменение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников производится в случаях:

- изменения группы по оплате труда МАДОУ «Детский сад №57».
- получения образования или восстановления документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- присвоения квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- присвоения почетного звания - с даты вступления в силу решения о присуждении почетного звания;

2.4.2. При наступлении у работника права на изменение размера ставки (оклада) в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности производится перерасчет заработной платы исходя из более высокого разряда оплаты труда с момента наступления этого права.

2.5. Продолжительность рабочего времени, нормы часов за ставку заработной платы педагогических работников

2.5.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников МАДОУ «Детский сад №57» устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает учебную работу, воспитательную, а также другую

педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

2.5.2. Продолжительность рабочего времени педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда, а также норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и составляет:

36 часов в неделю - старший воспитатель, воспитатель;

30 часов в неделю - инструктор по физической культуре;

24 часа в неделю – музыкальный руководитель.

2.5.3. Норма часов работы других работников, за которую производится выплата по установленным должностным окладам, не перечисленных в пунктах настоящего Положения, в том числе руководителя МАДОУ «Детский сад №57», составляет 40 часов в неделю.

2.5. Ненормируемая часть рабочего времени педагогических работников

2.5.1. Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением должностных обязанностей, дополнительной оплате не подлежит и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим;

временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

дежурствами в учреждении.

2.5.2. Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанная с образовательным процессом, подлежит дополнительной оплате в форме компенсационных выплат, регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с руководством предметными, цикловыми и методическими комиссиями, проведением

работы по дополнительным образовательным программам.

2.6. Порядок определения уровня образования

2.6.1. Уровень образования педагогических работников при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

2.6.2. Требования к уровню образования при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования.

2.6.3. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца "бакалавр", "специалист", "магистр" дает право на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

2.6.4. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения в порядке исключения могут быть назначены заведующим на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы

2.8. Размеры повышающего коэффициента к окладам (должностным окладам), ставке заработной платы за наличие ученой степени или почетного звания (КЗ):

Категория должностей	Размер повышающ их коэффицие
----------------------	---------------------------------------

	НТОВ
1	2
Руководящим работникам учреждений, имеющим ученую степень доктора наук по профилю учреждения, специалистам учреждений по профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,2
Руководящим работникам учреждений, педагогическим работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю учреждения, специалистам учреждений по профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,1
Работникам учреждений, имеющим почетные звания: "Почетный работник народного образования (просвещения)", "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования", "Отличник народного образования", "Отличник профессионально-технического образования", "Народный учитель", "Заслуженный учитель", "Заслуженный преподаватель СССР", Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, "Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации"	0,1
Руководящим работникам учреждений, имеющим другие почетные звания: "Почетный работник", "Заслуженный мастер профобразования", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный врач", "Заслуженный юрист" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений - при соответствии у них почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин	0,1

3. Порядок и условия установления компенсационных выплат

3.1. Виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере

работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением.

- Иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в пределах средств фонда оплаты труда МАДОУ «Детский сад №57».

3.3. Выплаты компенсационного характера производятся на основании оценки условий труда и табеля учёта рабочего времени в особых условиях труда .

№ п/п	Наименование должности, перечень работ с особыми условиями труда, дополнительные работы	Условия выплаты	Размер компенсационных выплат (в % от должностного оклада)
1. Выплаты работникам, занятым на работах с особыми условиями труда			
1.1.	Повару, кухонному рабочему, дворнику	на основании оценки условий труда, на основании табеля учета рабочего времени работы в неблагоприятных условиях	Доплата в размере 4 процента от оклада
1.2.	Младшему воспитателю, за работу с веществами и соединениями, объединенными химической структурой.	на основании оценки условий труда, на основании табеля учета рабочего времени работы в неблагоприятных условиях	Доплата в размере 4 процента от оклада
2. Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями			
2.1.	Всем работникам	Постановление Совета Министров СССР, ВЦСПС от 01.08.89 № 601 «О районных коэффициентах к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций	30%

		и учреждений, расположенных в Кемеровской области»	
3. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором			
3.1.	Всем работникам	В соответствии со статьями 149, 150, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации и Кузбасским соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями Кемеровской области На основании табеля учета рабочего времени	Доплата в размере 200 процентов. Работнику (в том числе работающему по совместительству, выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Порядок и условия установления доплат определяются по соглашению сторон трудового договора в пределах общего фонда оплаты труда образовательного учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
4. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни			
4.1.	Всем работникам	На основании табеля учета рабочего времени	Каждый час работы в установленный работнику графиком выходной день или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам: в размере не менее двойной дневной или часовой ставки

			работникам, получающим оклад (должностной оклад), ставку заработной платы; в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, если работа производилась сверх месячной нормы. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
--	--	--	--

5. За работу в ночное время

5.1.	Сторожа	На основании табеля учета рабочего времени	За работу в ночное время доплата в размере 40 процентов от оклада. Размер доплаты за час работы определяется путем деления должностного оклада, ставки заработной платы на нормальное количество рабочих часов в соответствующем календарном месяце в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели
------	---------	--	---

6. За работу в вечернее время

6.1.	Сторожа, уборщику служебных помещений, воспитателям	На основании табеля учета рабочего времени	За работу в вечернее время доплата в размере 20 процентов от оклада. Размер доплаты за час работы определяется путем деления
------	---	--	--

			должностного оклада, ставки заработной платы на нормальное количество рабочих часов в соответствующем календарном месяце в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели
--	--	--	---

Приложение №2
к Положению об оплате труда
работников МАДОУ «Детский сад №57»

Положение о стимулировании работников МАДОУ «Детский сад №57».

1. Общие положения.

1.1. Стимулирование работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №57» (далее - МАДОУ «Детский сад №57») в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешном и добросовестном исполнении должностных обязанностей.

Основанием для стимулирования работников является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение устава МАДОУ «Детский сад №57», правил внутреннего трудового распорядка, принятых в МАДОУ «Детский сад №57», успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики (для педагогических работников), четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений управления образования Киселевского городского округа, заведующего, решений педагогического совета МАДОУ «Детский сад №57».

1.2. Доли стимулирующей части фонда оплаты труда в МАДОУ «Детский сад №57» устанавливаются и распределяются на выплаты стимулирующего характера по видам стимулирующих выплат:

- премиальные выплаты по итогам работы - 65% от стимулирующего фонда;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы – 34 % от стимулирующего фонда;
- иные поощрительные и разовые выплаты - 1% от стимулирующего фонда и (или) при наличии экономии.

1.3. Стимулирующие выплаты работникам МАДОУ «Детский сад №57», работающим на условиях совместительства устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени.

1.4. В целях полного и своевременного использования бюджетных средств в течении текущего периода, на усмотрение учреждения (руководителя учреждения, комиссии по премированию) может производиться перерасчет премиальных выплат по стимулированию: по итогам работы, либо за интенсивность и высокие результаты работы.

1.5. Сотрудники МАДОУ «Детский сад №57», находящиеся в отпуске (очередном, без содержания и проч.), получают стимулирующие выплаты пропорционально фактически отработанному времени.

1.6. Сотрудники МАДОУ «Детский сад №57», находящиеся на больничном листе получают стимулирующие выплаты пропорционально фактически отработанному времени.

1.7. Работник переведенный с одной должности на другую (на постоянной основе), заполняет оценочный лист и получают стимулирующие выплаты с начала нового расчетного (оценочного) периода, но не ранее, чем через 3 месяца со дня перехода на новую должность.

Работник, переведенный с одной должности на другую, получает стимулирующие выплаты в соответствии с имеющимся на момент перевода заполненным оценочным листом.

Работник, вновь устроившийся на работу, заполняет оценочный лист и получает премиальные выплаты по итогам работы с нового расчетного (оценочного) периода, но не ранее, чем через 3 месяца со дня трудоустройства, отработанные в период, за который работники учреждения получают премиальные выплаты по итогам работы.

1.8. В целях полного и своевременного использования бюджетных средств в течении текущего периода, на усмотрение учреждения (руководителя учреждения, комиссии по премированию) может производиться перерасчет премиальных выплат по стимулированию: по итогам работы, либо за интенсивность и высокие результаты работы.

2. Премииальные выплаты по итогам работы

2.1. Установление премиальных выплат по итогам работы работникам МАДОУ «Детский сад №57» из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по премированию. Состав комиссии: заведующий, старший воспитатель, два представителя трудового коллектива, представитель первичной профсоюзной организации. Состав комиссии утверждается заведующим МАДОУ «Детского сада №57».

2.2 Премииальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам МАДОУ «Детский сад №57» на основании результатов их деятельности за квартал.

Расчетным (оценочным) периодом (периодом, за который производится

начисление премиальных выплат по итогам работы) является квартал.

Период выплат: с 01 января по 31 марта; с 01 апреля по 30 июня; с 1 июля по 30 сентября; с 1 октября по 31 декабря.

Размеры премиальных выплат по итогам работы максимальными размерами не ограничиваются.

2.3. Премииальные выплаты по итогам работы не начисляются работникам, получившим дисциплинарное взыскание в случае нарушения трудовой дисциплины, невыполнения устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка и других правовых актов. Период неначисления премиальных выплат по итогам работы определяется коллективным договором учреждения.

2.4. Показатели стимулирования по итогам работы указаны в оценочных листах по каждой категории работников, являющихся приложениями № 3-7 к настоящему Положению.

Установление показателей стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается. Показатели стимулирования должны быть относительно стабильными в течение учебного года.

К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы измерения.

Индикаторы измерения показателей стимулирования оцениваются количеством баллов.

Единица измерения при оценивании значений индикаторов показателей стимулирования закрепляется в оценочных листах.

Если у индикатора измерения имеется несколько вариантов уровней достигаемых значений, то каждый вариант должен иметь соответствующую оценку. Наивысший уровень достигнутого значения индикатора имеет максимальную оценку.

Сумма оценок по индикаторам измерения составляет общую оценку по показателю стимулирования.

Сумма оценок по индикаторам измерения, имеющим наивысший уровень достигнутого значения, составляет максимальную оценку по показателю стимулирования.

Сумма максимальных оценок показателей стимулирования составляет итоговую максимальную оценку работника организации по итогам работы.

Максимальное количество баллов по категориям работников учреждения составляет:

Максимальная сумма баллов:

- воспитатели, старший воспитатель - 100 баллов;
- специалисты (воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре) - 100 баллов;
- учебно-вспомогательный персонал (младший воспитатель, заведующий хозяйством, медицинская сестра) – 10 баллов;
- обслуживающий персонал – 5 баллов.

2.5. Размер причитающихся премиальных выплат по итогам работы работникам учреждения определяется исходя из количества набранных баллов и стоимости одного балла. Расчет размера причитающихся премиальных выплат осуществляется Комиссией по премированию.

2.6. Учреждение по согласованию с выборным органом - Общим собранием работников МАДОУ «Детский сад №57» устанавливает показатели стимулирования по каждому виду стимулирующих выплат в разрезе категорий работников. Установление показателей стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается. Показатели стимулирования должны быть относительно стабильными в течение года. К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы измерения. Индикаторы измерения показателей стимулирования оцениваются количеством баллов. Если у индикатора измерения имеется несколько вариантов уровней достигаемых значений, то каждый вариант должен иметь соответствующую оценку. Наивысший уровень достигнутого значения индикатора имеет максимальную оценку. Сумма оценок по индикаторам измерения составляет общую оценку по показателю стимулирования. Сумма оценок по индикаторам измерения, имеющим наивысший уровень достигнутого значения, составляет максимальную оценку по показателю стимулирования. Сумма максимальных оценок показателей стимулирования по виду выплат составляет итоговую максимальную оценку работника учреждения по виду выплат.

2.7. Стоимость балла по виду выплат определяется как частное от планового размера доли стимулирующего фонда, направленного на данную выплату с учетом сложившейся экономии по фонду оплаты труда, распределенной пропорционально видам выплат, и фактически набранного количества баллов всеми работниками учреждения по данной выплате.

2.8. Порядок перерасчета стоимости одного балла премиальных выплат по итогам работы в расчетном периоде определяется ежемесячно.

2.9. Порядок и форма заполнения показателей стимулирования по видам премиальных выплат по итогам работы отражается в оценочном листе сотрудников учреждения.

2.10. Заведующий обеспечивает в срок до 20 числа представление в комиссию оценочных листов по видам премиальных выплат по итогам работы на всех работников учреждения с заполненной информацией о:

- достигнутых значениях индикаторов показателей стимулирования по видам выплат;
- набранной сумме баллов за показатели стимулирования по видам выплат;
- итоговом количестве набранных баллов всеми работниками учреждения по видам выплат;
- плановом размере стимулирующего фонда по видам выплат и фактически начисленных суммах премий из фонда стимулирования, исчисленных нарастающим итогом с начала года, по видам выплат;

- «стоимости» одного балла по видам выплат (плановый размер причитающейся доли выплат из стимулирующего фонда за вычетом фактически начисленных сумм по соответствующим выплатам, исчисленных нарастающим итогом с начала года, деленной на итоговую сумму баллов всех работников по соответствующей выплате).

2.11. Оценочный лист заполняется на каждого работника учреждения, в котором указываются его показатели эффективности деятельности в соответствии с занимаемой категорией работников.

Оценивание индикаторов показателей производится в три этапа: в первую очередь - самим работником, затем комиссией (на основе информации, предоставленной старшим воспитателем, медицинской сестрой, заведующим хозяйством) после чего выводится итоговый балл.

В случае выявления в оценочном листе расхождений в оценках одного и того же индикатора, администрация принимает меры по приведению оценки к одному значению (переговоры, уточнение расчетов и данных в первичных документах и др.).

Если расхождение в оценке индикатора не устранено, то решение по приведению его к одному значению выносится на рассмотрение премиальной комиссии.

В случае расхождения мнений членов премиальной комиссии решение принимается большинством голосов, проводимого путем открытого голосования при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

Данные о принятии решения по приведению оценок индикаторов к одному значению фиксируются в протоколе заседания премиальной комиссии.

2.12. Комиссия принимает решение об установлении и размере премиальных выплат по итогам работы всех сотрудников МАДОУ «Детский сад №57» открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

2.13 Комиссия составляет протокол по форме:

№ п/п	Ф.И.О.	Должность	Заявленные баллы	Фактические отработанные дни	Балл к оплате	Сумма к выплате

2.14. Работники учреждения имеют право присутствовать на заседании комиссии, давать необходимые пояснения.

2.15. Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого заведующий готовит проект приказа, который согласовывается с председателем первичной профсоюзной организации МАДОУ «Детский сад №57». Согласованный и утвержденный приказ по учреждению является

основанием для начисления премиальных выплат по итогам работы. Приказ о премировании доводится до сведения каждого работника, указанного в приказе.

3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом заведующего по согласованию с председателем первичной профсоюзной организации МАДОУ «Детский сад №57» по должностям работников учреждения в виде премий за:

- выполнение дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников;
- особый режим работы;
- реализацию мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения;
- выполнение особо важных и срочных работ;
- интенсивность труда;
- специальные выплаты.

3.1.1 Выполнение дополнительных работ:

№ п/п	Наименование должности	Перечень дополнительной работы	Размер выплаты за интенсивность труда (в % от ставки)
1.	Педагогические работники	- наставничество;	До 100 %
		- ведение и обслуживание электронного банка данных воспитанников;	До 50%
		- организация и проведение тематических недель, месячников, декад (по каждой теме)	До 100%
		- проведение массовых праздников (за каждое мероприятие);	До 100%
		- оформление документов по компенсации льготной категории граждан;	До 100%

		- благоустройство и уборка территории; - ремонтные работы; - оформительские работы (создание декораций, оформление помещений к праздникам); - пошив костюмов к праздникам - поддержание сайта учреждения в сети «Интернет» в актуальном Состоянии» - ведение АИС - личное участие в костюмированных представлениях - участие в конкурсах, выставках учреждения	До 100% До 100% До 100% До 100% До 100% До 100% До 100%
2.	Младший воспитатель	- ремонтные работы; - благоустройство территории; - личное участие в костюмированных представлениях - оформительские работы (создание декораций, оформление помещений к праздникам);	До 100% До 100% До 100% До 50%
3.	Обслуживающий персонал	- ремонтные работы; - благоустройство территории; -- оформительские работы (создание декораций, оформление помещений к праздникам);	До 100% До 100% До 50%
4.	Учебно-	- ремонтные работы;	До 100%

	вспомогательный персонал	- благоустройство территории;	До 100%
		- личное участие в костюмированных представлениях;	До 100%
		-оформительские работы (создание декораций, оформление помещений к праздникам);	До 50%

Исполнение тех или иных видов дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, возлагается на работников приказом заведующего с согласия работников.

3.1.2.Выполнение особо важных и срочных работ:

№ п/п	Должность работника	Наименование дополнительных, срочных работ	Размер выплаты стимулирующего характера
Особо важные и срочные работы			
1.	Обслуживающий персонал	- заготовка овощей на хранение;	До 50%
3.1.3.Работы, направленные на повышение авторитета и имиджа ДОУ среди населения			
1.	Педагогические работники	- дни открытых дверей; - позитивные публикации в газетах или репортажи по ТВ о деятельности сотрудника; и т. д.	До 100% До 100%
3.1.4. Выплаты за особый режим работы			
1.	Заведующий хозяйством, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию зданий, прочий	- работы по ремонту систем отопления, водоснабжения и канализации, теплового и холодильного оборудования;	До 200%

	обслуживающий персонал.	работа по устранению неполадок, возникших по техническим, стихийным и иным причинам.	
--	-------------------------	--	--

3.2. Средства, полученные при экономии должны направляться на увеличение стимулирующих выплат работникам по итогам работы текущего месяца.

3.3. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся также специальные выплаты медицинским работникам, педагогическим работникам, младшим воспитателям и молодым специалистам.

3.3.1. Специальная выплата медицинским работникам учреждения осуществляется в следующих размерах:

1885 рублей медицинским сестрам;

Право на получение выплаты медицинским работникам имеют следующие категории медицинских работников:

медицинские сестры.

3.3.2. Выплата медицинским работникам назначается при соблюдении следующих условий:

отсутствие жалоб со стороны родителей (при наличии), законных представителей;

систематическое проведение в соответствии с планом работ профилактики инфекционных заболеваний и закаливающих процедур;

выполнение рекомендаций по оздоровлению детей по итогам по возрастной диспансеризации и диспансеризации детей-подростков.

3.3.3. Выплата медицинским работникам назначается приказом заведующего учреждением сроком на квартал. В случае выявления нарушения по одному или нескольким критериям выплата на следующий квартал не назначается.

3.3.4. При выполнении медицинским работником должностных обязанностей в объеме менее чем на одну ставку назначение выплаты медицинским работникам осуществляется пропорционально нагрузке и отработанному времени.

3.3.5. При выполнении медицинским работником должностных обязанностей в одном учреждении более чем на одну ставку размер выплаты медицинским работникам не увеличивается.

3.3.6. При выполнении медицинским работником должностных обязанностей в разных учреждениях выплата медицинским работникам назначается в каждом учреждении в соответствии с пп. 3.3.2.-3.3.4. настоящего Положения.

3.3.7. Специальная выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям учреждения осуществляется в следующих размерах:

1885 рублей воспитателям, младшим воспитателям;

885 рублей педагогическим работникам учреждений (старший воспитатель, инструктор по физической культуре, музыкальный

руководитель), осуществляющим свою деятельность с воспитанниками дошкольного возраста.

3.3.8. Выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям вводится с целью повышения качества образовательного процесса, обеспечения безопасности жизнедеятельности и сохранения здоровья детей, которое оценивается по следующим критериям:

отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей);

отсутствие несчастных случаев и травм у детей;

систематическое проведение в соответствии с планом работ профилактики инфекционных заболеваний и закаливающих процедур.

3.3.9. Выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям назначается ежеквартально на ставку (оклад) независимо от количества детей в группе. В случае выявления нарушения по одному или нескольким критериям выплата на следующий квартал не назначается.

3.3.10. При выполнении воспитателем, младшим воспитателем, педагогическим работником должностных обязанностей в объеме менее чем на одну ставку назначение выплаты педагогическим работникам и младшим воспитателям осуществляется пропорционально нагрузке и отработанному времени.

3.3.11. При выполнении воспитателем, младшим воспитателем, педагогическим работником должностных обязанностей в одном образовательном учреждении, находящемся на территории Киселевского городского округа и реализующем образовательную программу дошкольного образования, на одну ставку и более размер надбавки не увеличивается.

3.3.12. При выполнении воспитателем, младшим воспитателем, педагогическим работником должностных обязанностей в разных образовательных учреждениях, находящихся на территории Киселевского городского округа и реализующих образовательную программу дошкольного образования, выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям назначается в каждом образовательном учреждении в соответствии с пп. 3.3.8. настоящего Положения.

3.3.13. Для назначения надбавки издается приказ заведующего учреждением.

3.4. Специальная выплата педагогическим и медицинским работникам учреждения, - молодым специалистам (далее - выплата молодым специалистам, учреждений соответственно) выплачивается по основному месту работы.

3.4.1. Молодыми специалистами являются лица, указанные в пункте 2 статьи 14 Закона Кемеровской области от 05.07.2013 N 86-ОЗ "Об образовании" (далее - Закон).

3.4.2. Выплата молодым специалистам устанавливается в размере:

850 рублей - при стаже работы до одного года;

640 рублей - при стаже работы от одного года до двух лет;

420 рублей - при стаже работы от двух до трех лет;

1060 рублей - при стаже работы до трех лет и при наличии диплома с

отличием.

3.4.3. Назначение выплаты молодым специалистам производится по заявлению работника.

3.4.4. К заявлению должны прилагаться следующие документы:

копия паспорта;

копия диплома об окончании образовательного учреждения высшего образования, профессионального образовательного учреждения или учреждения дополнительного профессионального образования по программе ординатуры;

копия трудовой книжки;

копия приказа о назначении на должность педагогического, медицинского работника в учреждении.

3.4.5. Выплата молодым специалистам производится ежемесячно с момента подачи заявления, в том числе в период нахождения в очередном отпуске, в период временной нетрудоспособности.

3.4.6. Выплата молодым специалистам не производится в период нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком, отпуске без сохранения заработной платы и возобновляется при условии возвращения молодого специалиста на прежнее место работы на должность педагогического работника и медицинского работника.

3.4.7. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.4.8. Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы по должностям работников устанавливаются с учетом улучшения качественных характеристик выполняемой работы при обязательном участии представителя первичной профсоюзной организации.

4. Иные поощрительные и разовые выплаты

4.1. Иные поощрительные и разовые выплаты в МАДОУ «Детский сад №57» выплачиваются за счет фонда учреждения.

4.2. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам МАДОУ «Детский сад №57» приказом заведующего по согласованию с председателем первичной профсоюзной организации в виде разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи.

4.3. Размер разовых премий и материальной помощи максимальным значением не ограничен.

4.4. Материальная помощь в учреждении выплачивается на основании письменного заявления работника учреждения при наличии денежных средств и решения руководителя.

4.5. Перечень поощрительных и разовых выплат:

Наименование разовых выплат и условия их предоставления	Размер премий (руб.)
---	----------------------

1.Работникам МАДОУ «Детский сад №57» к юбилейным датам: 50,55,60,65,70 лет.	До 2000
2.Работникам МАДОУ «Детский сад № 57» к профессиональному празднику «День дошкольного работника», «День Учителя»: педагогическим работникам учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал	До 4000 До 2000
3.К календарным праздничным датам: « Международный женский день», «День Защитника Отечества», «Новый Год»	До 3000
4. Материальная помощь работникам МАДОУ «Детский сад № 57» в связи:	
- с длительным лечением в стационаре, с оперативным вмешательством	До 2000
- вступлением в брак	До 2000
- с рождением ребенка	До 2000
- с выходом на пенсию	До 2000
- со смертью члена семьи (муж, жена, родители, дети)	До 4000
- трудная жизненная ситуация (при издании приказа расшифровать)	До 3000

4.6. Средства, полученные при экономии должны направляться на увеличение стимулирующих выплат работникам по итогам работы текущего месяца.

Настоящее положение об оплате труда работников учреждения вступает в силу со дня подписания и распространяет свое действие на взаимоотношения, возникшие с 01.09.2016г. и 31.08.2017г.