**УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ**

**АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ЕКАТЕРИНБУРГА**

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД № 300**

|  |  |
| --- | --- |
| ПРИНЯТО  на Общем собрании  трудового коллектива  Протокол № \_\_ от «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_ 2013 г. | УТВЕРЖДЕНО  Приказом № \_\_ от «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_ 2013 г.  Заведующий МАДОУ № 300  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е.В.Редькина |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников**

**Муниципального автономного дошкольного**

**образовательного учреждения детского сада № 300**

СОГЛАСОВАНО:

Начальник отдела образования

Администрации Чкаловского района

города Екатеринбурга

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.И. Бабченко

«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_ 2013 г.

город Екатеринбург

2013 год

**Глава 1. Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 300 (далее – Положение) разработано в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «город Екатеринбург», утвержденным Постановлением Главы Екатеринбурга от 01.11.2010 № 5082 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «город Екатеринбург» (с изменениями от 01.11.2010, 22.07.2013, 22.10.2013) и применяется при исчислении заработной платы работников.

1.2. Заработная плата работников устанавливается в соответствии с настоящим Положением.

1.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера заработной платы.

1.4. Размер, порядок и условия оплаты труда работников образовательных учреждений устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, за исключением выплат, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. Фонд оплаты труда МАДОУ утверждается главным распорядителем бюджетных средств на соответствующий финансовый год.

1.6. Штатное расписание ежегодно утверждается руководителем МАДОУ в соответствии со структурой и численностью, согласованной с главным распорядителем бюджетных средств, в пределах фонда оплаты труда.

1.7. Штатное расписание МАДОУ разрабатывается на основании единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, а также примерных квалификационных характеристик должностей работников образовательных учреждений муниципального образования «город Екатеринбург».

Должности работников, включаемые в штатное расписание образовательного учреждения, должны соответствовать уставным целям МАДОУ.

В случае изменения структуры или численности МАДОУ в штатное расписание вносятся необходимые изменения.

Фактически сложившаяся экономия по фонду оплаты труда направляется на осуществление выплат стимулирующего характера.

**Глава 2. Условия и порядок определения оплаты труда работников**

2.1. При определении размера оплаты труда работников МАДОУ учитываются следующие условия:

показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);

продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений;

объемы учебной (педагогической) работы;

порядок исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

2.2. Заработная плата работников МАДОУ предельными размерами не ограничивается.

2.3. Изменение оплаты труда производится:

в случае присвоения квалификационной категории – со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;

в случае присвоения почетного звания – со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);

в случае присуждения ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа исполнительной власти о выдаче диплома (при предъявлении диплома государственного образца кандидата наук);

в случае присуждения ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией федерального органа исполнительной власти ученой степени доктора наук (при предоставлении диплома государственного образца доктора наук).

2.4. При наступлении у работника права на изменение заработной платы в соответствии с пунктом 2.3. настоящего Положения в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

2.5. Руководитель МАДОУ:

1) проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные настоящим Положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

2) ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников МАДОУ;

3) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников МАДОУ.

2.6. Предельный объем учебной нагрузки, которая может выполняться в МАДОУ педагогическими работниками, определяется руководителем образовательного учреждения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.7. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же МАДОУ, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников при условии, если педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

2.8. Оплата труда работников МАДОУ включает в себя:

минимальные оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;

выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в главе 8 настоящего Положения;

выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в главе 9 настоящего Положения.

2.9. Руководитель МАДОУ, в пределах имеющихся средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и утверждает приказом по МАДОУ размеры стимулирующих и иных выплат без ограничения их максимальными размерами, в соответствии с настоящим Положением и Приложением № 2.

2.10. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБДОУ устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» и минимальных размеров должностных окладов работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

2.11. Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника устанавливаются по профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.12. Размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательных учреждений определяется путем умножения минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам на соответствующий повышающий коэффициент.

2.13. Повышающие коэффициенты к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по профессиональным квалификационным группам подразделяются на:

повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

повышающий коэффициент за ученую степень кандидата (доктора) наук или почетное звание;

повышающий коэффициент за должность доцента (профессора);

персональный повышающий коэффициент.

2.14. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) устанавливаются на определенный период времени, носят стимулирующий характер и относятся к стимулирующим выплатам.

Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы не образует новые оклады (должностные оклады) и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, которые устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

2.15. Выплаты по повышающим коэффициентам к минимальным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы осуществляются в пределах фонда оплаты труда МАДОУ, утвержденного на соответствующий финансовый год.

2.16. Размер персонального повышающего коэффициента устанавливается для:

учебно-вспомогательного персонала – до 2,0;

педагогических работников – до 3,0;

служащих – до 3,0;

профессий рабочих – до 2,5.

2.17. Персональные повышающие коэффициенты устанавливаются с учетом следующих критериев:

уровень профессиональной подготовки работников;

сложность выполняемой работы;

важность выполняемой работы;

самостоятельность и ответственность при выполнении поставленных задач;

отсутствие обоснованных жалоб и конфликтных ситуаций со стороны родителей и сотрудников;

наставничество и опыт педагогической работы.

2.18. Решение о введении и снятии персональных повышающих коэффициентов принимается руководителем в отношении конкретного работника. Персональные повышающие коэффициенты к должностным окладам работников могут устанавливаться на месяц, квартал или год по результатам работы в отчетный период при условии наличия денежных средств в стимулирующем фонде оплаты труда.

2.19. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

2.20. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

2.21. Размеры персональных повышающих коэффициентов устанавливаются в соответствии с пунктом 2.17. настоящего Положения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МАДОУ.

**Глава 3. Порядок определения оплаты труда учебно-вспомогательного персонала**

3.1. Размеры должностных окладов работников МАДОУ, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

3.2. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала устанавливаются в соответствии с Таблицей 1.

Таблица 1

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа | Квалификационный  уровень | Должности работников образования | Минимальный размер должностного оклада, рублей |
| должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня | – | Помощник воспитателя | 3105 |
| должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня | Первый | Младший воспитатель | 4555 |

3.3. В соответствии с пунктами 2.9, 2.14 для работников МАДОУ из числа учебно-вспомогательного персонала предусматривается установление персональных повышающих коэффициентов к минимальным размерам должностных окладов.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 2,0.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы и его размерах конкретному работнику принимается руководителем МАДОУ персонально в отношении конкретного работника в соответствии с пунктом 2.17 настоящего Положения.

3.4. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 9 и 10 настоящего Положения.

**Глава 4. Порядок определения оплаты труда педагогических работников**

4.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников МАДОУ, занимающих должности педагогических работников (далее - педагогические работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к четырем квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы педагогических работников.

Группа должностей педагогических работников определяется в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

4.2. Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников по профессиональным квалификационным группам устанавливаются в соответствие с Таблицей 2.

Таблица 2

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности работников образования | Минимальный размер  должностного оклада, рублей |
| 1 квалификационный уровень | инструктор по физической культуре;  музыкальный руководитель | 6605 |
| 2 квалификационный уровень | педагог дополнительного образования;  социальный педагог | 7175 |
| 3 квалификационный уровень | воспитатель; методист; педагог-психолог | 7175 |
| 4 квалификационный уровень | учитель-логопед; старший воспитатель | 7420 |

4.3. Педагогическим работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов, ставок заработной платы:

повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

повышающий коэффициент за ученую степень кандидата (доктора наук) или почетное звание;

персональный повышающий коэффициент.

4.4. Повышающие коэффициенты к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за квалификационную категорию устанавливаются педагогическим работникам, прошедшим аттестацию, в следующих размерах:

работникам, имеющим высшую квалификационную категорию – 1,25;

работникам, имеющим I квалификационную категорию – 1,2;

работникам, имеющим II квалификационную категорию – 1,1.

В случае преподавания педагогическим работником двух и более дисциплин повышающий коэффициент за квалификационную категорию по результатам аттестации одной из них распространяется на другие дисциплины, если они относятся к единой образовательной области знаний.

Работникам, совмещающим педагогические должности, по решению соответствующей аттестационной комиссии повышающий коэффициент за квалификационную категорию, выплачиваемый по одной педагогической должности, распространяется на другие педагогические должности в случае совпадения профилей работы и должностных обязанностей.

4.5. Педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов, ставок заработной платы в следующих размерах:

за ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которых начинается со слов «Заслуженный», – в размере 1,2;

за ученую степень доктора наук или почетное звание, название которых начинается со слов «Народный», – в размере 1,5.

Выплата по повышающим коэффициентам за наличие ученой степени, почетных званий производится только по основному месту работы или основной должности, без учета работы на условиях совместительства, совмещения должностей и расширения зоны обслуживания.

При работе на условиях неполного рабочего времени выплаты за наличие ученой степени, почетных званий работнику пропорционально уменьшаются.

4.6. Для педагогических работников предусматривается применение персональных повышающих коэффициентов к минимальным размерам должностных окладов, ставок заработной платы.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы и его размерах конкретному работнику принимается руководителем МАДОУ персонально в отношении конкретного работника в соответствии с пунктом 2.17 настоящего Положения.

4.7. С учетом условий и результатов труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 9 и 10 настоящего Положения.

4.8. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за оклад (должностной оклад), ставку заработной платы) для педагогических работников МАДОУ устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2003 № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений». Особенности режима рабочего времени и времени отдыха устанавливаются в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 27.03.2006 № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

**Глава 5. Порядок определения оплаты труда руководителей**

**структурных подразделений**

5.1. Размеры должностных окладов работников учреждений, занимающих должности руководителей структурных подразделений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к уровням профессиональной квалификационной группы должностей руководителей структурных подразделений в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

5.2. Минимальные размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений устанавливаются согласно Таблице 3.

Таблица 3

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование профессиональной квалификационной группы | Квалификационный уровень | Наименование должности работника  образования | Минимальный размер должностного оклада, рублей |
| Общеотраслевые должности служащих второго уровня | второй | Заведующий хозяйством | 3480 |

5.3. В соответствии с пунктами 2.9 и 2.14 для работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений, предусматривается применение персональных повышающих коэффициентов к минимальным размерам должностных окладов, ставок заработной платы.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

5.4. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах конкретному работнику принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника в соответствии с пунктом 2.17 настоящего Положения.

5.5. С учетом условий и результатов труда руководителей структурных подразделений устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 9 и 10 настоящего Положения.

**Глава 6. Порядок определения оплаты труда служащих**

6.1. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008   
№ 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

6.2. Минимальные размеры должностных окладов служащих учреждения устанавливаются согласно Таблице 4.

Таблица 4

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование профессиональной квалификационной группы | Квалификационный уровень | Наименование должности работника  образования | Минимальный размер должностного оклада, рублей |
| Общеотраслевые  должности служащих первого уровня | Первый | Делопроизводитель | 2960 |

6.3. В соответствии с пунктами 2.9 и 2.14 для работников, занимающих должности служащих, предусматривается применение персональных повышающих коэффициентов к минимальным размерам должностных окладов, ставок заработной платы.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

6.4. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах конкретному работнику принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника в соответствии с пунктом 2.17 настоящего Положения.

6.5. С учетом условий и результатов труда служащим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 9 и 10 настоящего Положения.

**Глава 7. Порядок определения оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

7.1. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих либо тарифно-квалификационными характеристиками по общеотраслевым профессиям рабочих.

7.2. Минимальные размеры окладов по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих МАДОУ установлены согласно Таблице 5.

Таблица 5

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование квалификационного разряда | Минимальные размеры окладов, рублей |
| 1 квалификационный разряд | 2400 |
| 2 квалификационный разряд | 2660 |
| 3 квалификационный разряд | 2950 |
| 4 квалификационный разряд | 3260 |
| 5 квалификационный разряд | 3620 |
| 6 квалификационный разряд | 4010 |
| Примечание: высококвалифицированным рабочим устанавливаются минимальные оклады в диапазоне 5320 - 5850 рублей. | |

Перечень высококвалифицированных рабочих разрабатывается образовательным учреждением и утверждается главным распорядителем бюджетных средств.

7.3. В соответствии с пунктом 2.14. и 2.17. настоящего Положения может быть предусмотрено установление персональных повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов рабочих по соответствующим профессиям. Размер персонального повышающего коэффициента – до 2,5.

7.4. Решение о применении персонального повышающего коэффициента и его размере принимает руководитель учреждения в отношении конкретного работника.

7.5. С учетом условий и результатов труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 9 и 10 настоящего Положения.

**Глава 8. Условия оплаты труда руководителя МАДОУ**

8.1. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя МАДОУ устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

8.2. Оплата труда руководителя МАДОУ включает в себя:

оклад (должностной оклад);

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

8.3. Оклад (должностной оклад) руководителя устанавливается исходя из средней заработной платы основного персонала МАДОУ, коэффициента по группам оплаты труда руководителей образовательных учреждений. Размер оклада (должностного оклада) руководителя МАДОУ определяется в кратном отношении к средней заработной плате работников основного персонала соответствующего образовательного учреждения за предыдущий финансовый год.

8.4. К основному персоналу МАДОУ относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано данное МАДОУ, в соответствии с Таблицей 6.

Таблица 6

|  |  |
| --- | --- |
| Вид учреждения | Наименование должностей |
| Дошкольное образовательное учреждение | воспитатель |

8.5. При расчете средней заработной платы основного персонала учитываются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

8.6. Коэффициент по группам оплаты труда руководителей МАДОУ устанавливается в следующих размерах:

1 группа – коэффициент до 3,0;

2 группа – коэффициент до 2,5;

3 группа – коэффициент до 2,0;

4 группа – коэффициент до 1,5.

Отнесение к группам оплаты труда и установление коэффициента по группе оплаты труда руководителя МАДОУ осуществляется на основании распоряжения Учредителя.

8.7. Руководителю, заместителям руководителя, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) в следующих размерах:

за ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которых начинается со слов «Заслуженный», – в размере 1,2;

за ученую степень доктора наук или почетное звание, название которых начинается со слов «Народный», – в размере 1,5.

8.8. Надбавки за квалификационную категорию по результатам аттестации руководителю и заместителям руководителя устанавливаются в абсолютных размерах в зависимости от группы по оплате труда.

Надбавки за квалификационную категорию руководителю образовательного учреждения по занимаемой должности не выплачиваются при занятии им педагогической должности.

8.9. Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) не образует новые оклады (должностные оклады) и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу).

8.10. Стимулирование руководителя МАДОУ осуществляется в соответствии с Положением о стимулировании руководителей образовательных учреждений, утвержденным работодателем по согласованию с соответствующим профсоюзным органом, которое предусматривает размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, а также основания (критерии) назначения данных выплат.

Премирование руководителя МАДОУ осуществляется с учетом результатов деятельности образовательного учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы МАДОУ.

**Глава 9. Компенсационные выплаты**

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

9.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам МАДОУ при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

9.3. Для работников МАДОУ устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

9.4. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику пропорционально уменьшаются.

9.5. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, выплачивается:

за работу в тяжелых и вредных условиях труда – до 12 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Руководитель МАДОУ осуществляет меры по проведению аттестации рабочих мест с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

Аттестация рабочих мест осуществляется в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.12.2007 № 569 «Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда».

Указанные выплаты работникам производятся при условии, когда работники не менее 50 процентов рабочего времени заняты на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда и при аттестации рабочих мест. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

9.6. Всем работникам МАДОУ выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».

9.7. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

9.8. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

9.9. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и порядок их установления определяется руководителем учреждения самостоятельно в пределах фонда оплаты труда. Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

9.10. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 06 часов) составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за каждый час работы в ночное время. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Повышенная оплата за работу в ночное время осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

9.11. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

По желанию работника работа в выходные и нерабочие праздничные дни вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного в выходные и нерабочие праздничные дни.

9.12. Работникам МАДОУ (кроме руководителя образовательного учреждения) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в процентах или в абсолютных размерах в следующих случаях:

1) 20 процентов – учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья;

2) 20 процентов – руководителям и специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов, являющихся структурным подразделением образовательного учреждения;

3) 30 процентов – работникам муниципальных дошкольных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, которым установлены оклады в размере, равном или менее 3340 рублей;

4) 4000 рублей – за сложность и напряженность труда воспитателям (за исключением старшего воспитателя) муниципальных дошкольных образовательных учреждений, структурных подразделений муниципальных общеобразовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, установить муниципальную доплату за сложность и напряженность труда;

5) 2000 рублей – младшим воспитателям (помощникам воспитателей) муниципальных дошкольных образовательных учреждений, структурных подразделений муниципальных общеобразовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования;

6) 1500 рублей – шеф-поварам, поварам муниципальных дошкольных образовательных учреждений, структурных подразделений муниципальных общеобразовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования;

7) 500 рублей – работникам, за исключением воспитателей, младших воспитателей (помощников воспитателей), шеф-поваров, поваров, руководителя (заместителей руководителя) МБДОУ, реализующего основную общеобразовательную программу дошкольного образования,

Выплаты указанных надбавок осуществляются в пределах установленного фонда оплаты труда.

При работе на условиях неполного рабочего времени выплаты надбавок за ученые степени производятся пропорционально отработанному времени.

9.13. Воспитателям (за исключением старшего воспитателя), помощникам воспитателей, младшим воспитателям МАДОУ, реализующего основную общеобразовательную программу дошкольного образования, установить муниципальную доплату за превышение нормативной численности детей, фактически посещающих муниципальные образовательные учреждения, реализующие основную общеобразовательную программу дошкольного образования.

Порядок и условия установления доплаты за превышение нормативной численности детей, фактически посещающих муниципальные образовательные учреждения, реализующие основную общеобразовательную программу дошкольного образования, определяются Приложением № 1 настоящего Положения.

9.14. Условия, размеры и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем МАДОУ в соответствии с настоящим Положением.

Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах или абсолютном размере к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

**Глава 10. Выплаты стимулирующего характера**

10.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату труда, поощрение за выполненную работу.

10.2. Основными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;

проявление инициативы, творчества и применение в работе современных форм и методов организации труда;

участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

10.3. Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и в абсолютном размере с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

Устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера в соответствии с количеством набранных баллов:

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

Конкретные критерии (показатели) оценки эффективности труда отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

**10.3.1. Качество** выполняемых работ **старшим воспитателем:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№** | **Показатель** | Балл |
| 1. | Использование информационно-коммуникационных технологий (электронный документооборот, размещение различной информации на сайте МАДОУ, связь со СМИ, программные образовательные комплексы и др.) | 8 |
| 2. | Качественная организация работы общественных органов соуправления МАДОУ (работа Родительского комитета, Совета педагогов МАДОУ и пр.) | 5 |
| 3. | Качественная организация и проведение мероприятий для воспитанников (выставки, походы, праздники, эстафеты, фестивали, конкурсы и пр.) | 5 |
| 4. | Качественная организация и проведение мероприятий для родительской и педагогической общественности на различном уровне (родительская конференция, День открытых дверей, информационный день, видео-конференция и т.п.) | 7 |
| 5. | Создание благоприятной эмоциональной атмосферы и психологического климата в учреждении, в т.ч. при организации аттестационного процесса | 2 |
| 6. | Высококачественный и своевременный административно-хозяйственный контроль, подтвержденный учетно-отчетной документацией | 3 |
| 7. | Работа без больничных листов | 1 |
| 8. | Высококачественное выполнение заданий и поручений администрации (разъезды, участие в генеральных уборках, субботниках и пр.) | 10 |
| 9. | Высокий уровень исполнительской дисциплины (отсутствие опозданий, взысканий, своевременная и качественная подготовка отчетов, нормативных документов, планов, программ и др.) | 2 |
| **10.3.2. Интенсивность и высокие результаты работы старшего воспитателя:** | | |
| **№** | **Показатель** | Балл |
| 1. | Высокопрофессиональные выступления, в т.ч. выступления курируемых педагогов по распространению педагогического опыта на семинарах, педагогических чтениях, конференциях, профессиональных конкурсах различного уровня (ДОУ, городского, регионального, федерального) | 10 |
| 2. | Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта (ДОУ, городского, регионального, федерального) | 15 |
| 3. | Создание организационно-содержательных условий, обеспечивающих развитие инновационных процессов и научно-методической деятельности (разработка и внедрение нормативных документов, локальных актов, образовательных программ, педагогических проектов, перспективных планов, экспериментальная работа и т.п.) | 7 |
| 4. | Высокий уровень творческого потенциала педагогов: реализация новаторских идей, внедрение современных педагогических технологий, использование нетрадиционных форм организации образовательного процесса и т.д. | 8 |
| 5. | Организация работы психолого-медико-педагогического консилиума (далее – ПМПК) учреждения (ведение документации, организация заседаний, работа с педагогами-специалистами, родителями и пр.) | 5 |
| 6. | **Организация и подготовка к участию воспитанников в конкурсах, фестивалях различного уровня («Здоровье», «Маленькие звездочки, «Большая перемена», «Родники» и т.д.)** | 5 |
| 7. | Сотрудничество учреждения с социальными партнерами по расширению форм работы с детьми (филармония, театры, библиотека, школы и др.) | 3 |
| 8. | Самостоятельность, целесообразность, своевременность, эффективность и выполняемость принимаемых управленческих решений, в т.ч. при разрешении конфликтных ситуаций | 6 |
| 9. | Работа в районных, городских комиссиях (аттестационной, конкурсной и пр.) | 7 |
| 10. | Ведение общественной работы (организация праздников и пр.) | 5 |
| 11. | Высокие результаты в организации участия воспитанников в сдаче норм ГТО | 2 |
| **10.3.3. Качество** выполняемых работ **педагогического персонала:** | | |
| **№** | **Показатель** | Балл |
| 1. | Создание условий для организации образования воспитанников | 7 |
| 2. | Использование информационно-коммуникационных технологий (электронный документооборот, размещение различной информации на сайте МАДОУ, связь со СМИ, программные образовательные комплексы и др.) | 8 |
| 3. | Качественная организация и проведение мероприятий для родительской и педагогической общественности на различном уровне (родительское собрание, конференция, День открытых дверей, информационный день, видео-конференция и т.п.) | 7 |
| 4. | Качественная подготовка к началу учебного года (документация, оформление группы, антропометрия, ростовая маркировка, санитарно-гигиеническое состояние и эстетическое оформление группы, соблюдение требований ОТ и ТБ, ППБ, ОЖ и БД и пр.) | 3 |
| 5. | Создание и совершенствование предметно-развивающей среды (далее – ПРС) группы в соответствии с возрастными и программными требованиями | 8 |
| 6. | Качественная организация работы родительского комитета, привлечение родителей к общественной работе в группе | 5 |
| 7. | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) | 2 |
| 8. | Создание благоприятной эмоциональной атмосферы и психологического климата в группе, учреждении | 2 |
| 9. | Качественная организация и проведение мероприятий для воспитанников (выставки, походы, праздники, эстафеты, фестивали, конкурсы и пр.) | 5 |
| 10. | Положительная динамика увеличения количества дней пребывания ребёнка в группе: посещаемость свыше 85% | 6 |
| 11. | Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников  до 3 случаев заболевания по учреждению | 6 |
| 12. | Качественная работа по устранению задолженности родительской платы (всего не более 500 рублей задолженности на группу) | 11 |
| 13. | Высококачественное содержание и благоустройство прогулочного участка согласно сезону в соответствии с требованиями СаНПиН, ОТ и ТБ, а также эстетическими и возрастными требованиями | 2 |
| 14. | Качественная организация летней оздоровительной работы | 7 |
| 15. | Работа без больничных листов | 1 |
| 16. | Высококачественное выполнение заданий и поручений администрации (выполнение работ по благоустройству территории, участие в субботниках и т.д.) | 10 |
| 17. | Высокий уровень исполнительской дисциплины (отсутствие опозданий, взысканий, своевременная и качественная подготовка отчетов, нормативных документов, планов, программ и др.) | 2 |
| 18. | Обеспечение сохранности пространственно-развивающей и образовательной среды | 5 |
| 19. | Создание качественных условий для участия воспитанников в сдаче норм ГТО | 2 |
| **10.3.4. Интенсивность и высокие результаты работы педагогического персонала:** | | |
| **№** | **Показатель** | Балл |
| 1. | Выступления по распространению педагогического опыта на семинарах, педагогических чтениях, конференциях, профессиональных конкурсах различного уровня (ДОУ, городского, регионального, федерального) | 10 |
| 2. | Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта (ДОУ, городского, регионального, федерального) | 15 |
| 3. | Участие в инновационных процессах и научно-методической деятельности (разработка и внедрение нормативных документов, локальных актов, образовательных программ, педагогических проектов, перспективных планов, экспериментальная работа и т.п.) | 7 |
| 4. | Высокий уровень творческого потенциала педагогов: реализация новаторских идей, внедрение современных педагогических технологий, использование нетрадиционных форм организации образовательного процесса и т.д. | 8 |
| 5. | Организация работы ПМПк учреждения (ведение документации, организация заседаний, работа с педагогами-специалистами, родителями и пр.) | 5 |
| 6. | **Организация и подготовка к участию воспитанников в конкурсах, фестивалях различного уровня («Здоровье», «Маленькие звездочки, «Большая перемена», «Родники» и т.д.)** | 5 |
| 7. | Сотрудничество учреждения с социальными партнерами по расширению форм работы с детьми (филармония, театры, библиотека, школы и др.) | 3 |
| 8. | Совместная эффективная работа со специалистами МАДОУ, обеспечивающая индивидуальный подход к детям (подтвержденная учетно-отчетной документацией – тетрадь взаимодействия со специалистами) | 3 |
| 9. | **Организация, проведение и активное участие в массовых мероприятиях для детей (исполнение ролей, изготовление атрибутов, оформление залов, игровых площадок, работа над выразительностью речи, постановкой голоса и пр.)** | 9 |
| 10. | Высокие результаты работы по вакцинопрофилактике, в т.ч. вакцинация против гриппа | 3 |
| 11. | Высокий уровень здоровьесберегающих и безопасных условий пребывания воспитанников в МАДОУ | 2 |
| 12. | Изготовление и обновление игрового материала, учебно-наглядных пособий, пополнение группового методического кабинета | 10 |
| 13. | Самостоятельность, целесообразность, своевременность и эффективность используемых форм, методов и приемов при разрешении конфликтных ситуаций | 5 |
| 14. | Привлечение внебюджетных средств для укрепления и совершенствования ПРС и материально-технической базы (далее – МТБ) группы | 15 |
| 15. | Работа в комиссиях (аттестационной, конкурсной и пр.), творческих группах | 8 |
| 16. | Высококачественное выполнение наиболее сложных работ (выполнение работ по благоустройству территории, участие в субботниках, организация или личное участие в проведение ремонтных работ и т.д.) | 12 |
| 17. | Ведение общественной работы (участие в организации праздников и пр.) | 5 |
| **10.3.5. Качество** выполняемых работ **заведующего хозяйством:** | | |
| **№** | **Показатель** | Балл |
| 1. | Использование информационно-коммуникационных технологий (электронный документооборот, Интернет, работа с сайтом, программные комплексы и др.) | 8 |
| 2. | Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний в результате ревизий и проверок внутреннего контроля по вопросам финансово-хозяйственной деятельности и своевременности административного контроля, в т.ч. замечаний контролирующих и надзорных органов | 2 |
| 3. | Высококачественный и своевременный административно-хозяйственный контроль, подтвержденный учетно-отчетной документацией | 3 |
| 4. | Работа без больничных листов | 1 |
| 5. | Высококачественное выполнение заданий и поручений администрации (разъездной характер поручений и т.д.) | 10 |
| 6. | Высокий уровень исполнительской дисциплины (отсутствие опозданий, взысканий, своевременная и качественная подготовка отчетов, нормативных документов, планов, программ и др.) | 2 |
| **10.3.6. Интенсивность и высокие результаты работы заведующего хозяйством:** | | |
| **№** | **Показатель** | Балл |
| 1. | Высокий уровень здоровьесберегающих и безопасных условий пребывания воспитанников в МАДОУ | 2 |
| 2. | Самостоятельность, целесообразность, своевременность, эффективность и выполняемость принимаемых управленческих решений, в т.ч. при разрешении конфликтных ситуаций | 5 |
| 3. | Создание благоприятной эмоциональной атмосферы и психологического климата в коллективе | 2 |
| 4. | Привлечение внебюджетных средств для укрепления и совершенствования ПРС и МТБ группы | 15 |
| 5. | Ведение общественной работы (организация праздников и пр.). | 5 |
| 6. | Высококачественное выполнение наиболее сложных работ (выполнение работ по благоустройству территории, участие в субботниках, организация или личное участие в проведение ремонтных работ и т.д.) | 12 |
| **10.3.7. Качество** выполняемых работ **делопроизводителем:** | | |
| **№** | **Показатель** | Балл |
| 1. | Работа без больничных листов | 2 |
| 2. | Использование информационно-коммуникационных технологий (электронный документооборот, Интернет, организация работы и ведение сайта, программные комплексы «Парус» и др.) | 8 |
| 3. | Высококачественное и своевременное выполнение работ по предоставлению  компенсации части родительской платы за содержание ребенка в МАДОУ | 15 |
| 4. | Высококачественная и своевременная подготовка и оформление отчётов, в т.ч. в Пенсионный фонд и Росстат | 3 |
| 5. | Создание благоприятной эмоциональной атмосферы и психологического климата в коллективе | 2 |
| 6. | Высокий уровень исполнительской дисциплины (отсутствие опозданий, взысканий, своевременная и качественная подготовка отчетов, нормативных документов, планов, программ и др.) | 2 |
| **10.3.8. Интенсивность и высокие результаты работы делопроизводителя:** | | |
| **№** | **Показатель** | Балл |
| 1. | Организация работы по устранению задолженности родительской платы (всего не более 6000 рублей задолженности на учреждение) | 11 |
| 2. | Оперативное оформление ответов на информационные запросы вышестоящих органов образования, органов власти и надзорных органов | 3 |
| 3. | Интенсивность труда и выполнение видов работ, связанных с разъездами | 6 |
| 4. | Высококачественное выполнение заданий и поручений администрации (дополнительные работы, связанные с выполнением работ по благоустройству территории, участие в субботниках, личное участие в проведение ремонтных работ и т.д.) | 12 |
| 5. | Ведение общественной работы (участие в работе комиссий, организация праздников и пр.) | 5 |
| **10.3.9. Качество** выполняемых работ **младшим обслуживающим персоналом:** | | |
| **№** | **Показатель** | Балл |
| 1. | Работа без больничных листов | 1 |
| 2. | Отсутствие предписаний контролирующих и надзорных органов, замечаний администрации МАДОУ при соблюдении требований СанПиН | 2 |
| 3. | Создание благоприятной эмоциональной атмосферы и психологического климата в группе, учреждении | 2 |
| 4. | Положительная динамика увеличения количества дней пребывания детей в группе: посещаемость составляет свыше 85% | 6 |
| 5. | Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников  до 3 случаев заболевания по д/с | 6 |
| 6. | Высококачественное содержание и благоустройство прогулочного участка (территории МАДОУ) согласно сезону в соответствии с требованиями СанПиН, ОТ и ТБ, а также эстетическими и возрастными требованиями | 2 |
| 7. | Высокий уровень исполнительской дисциплины (отсутствие опозданий, взысканий, своевременная и качественная подготовка отчетов, нормативных документов, планов, программ и др.) | 2 |
| **10.3.10. Интенсивность и высокие результаты работы младшего обслуживающего персонала:** | | |
| **№** | **Показатель** | Балл |
| 1. | Помощь в организации и преобразовании ПРС, обновлении интерьера в группе и МАДОУ | 2 |
| 2. | Помощь в одевании детей групп дошкольного возраста при подготовке к прогулке (для персонала, не работающего на группах) | 2 |
| 3. | Высокий уровень здоровьесберегающих и безопасных условий пребывания воспитанников в МАДОУ | 2 |
| 4. | **Организация, проведение и активное участие в массовых мероприятиях для детей (исполнение ролей, изготовление атрибутов, оформление залов, игровых площадок, работа над выразительностью речи, постановкой голоса и пр.)\*** | 9 |
| 5. | Активное участие в организации и проведении мероприятий для воспитанников (выставки, походы, праздники, эстафеты, фестивали, конкурсы и пр.) |  |
| 6. | Изготовление атрибутов, декораций, пошив костюмов к праздничным мероприятиям, утренникам | 7 |
| 7. | Ведение общественной работы (помощь в организации праздников и пр.). | 5 |
| 8. | Высококачественное выполнение наиболее сложных работ (выполнение работ по благоустройству территории, участие в субботниках, организация или личное участие в проведение ремонтных работ и т.д.) | 12 |
| **10.3.11. Качество** выполняемых работ **персоналом кухни:** | | |
| **№** | **Показатель** | Балл |
| 1. | Работа без больничных листов | 1 |
| 2. | Отсутствие жалоб на качество блюд со стороны сотрудников и родителей (законных представителей) | 5 |
| 3. | Дифференцированный подход в приготовлении блюд в соответствии с медицинскими показаниями | 10 |
| 4. | Организация питания сотрудников | 7 |
| 5. | Отсутствие предписаний контролирующих и надзорных органов, замечаний администрации МАДОУ при соблюдении требований СанПиН | 2 |
| 6. | Создание благоприятной эмоциональной атмосферы и психологического климата в коллективе | 2 |
| 7. | Высокий уровень исполнительской дисциплины (отсутствие опозданий, взысканий и др.) | 2 |
| **10.3.12. Интенсивность и высокие результаты работы персонала кухни:** | | |
| **№** | **Показатель** | Балл |
| 1. | Ведение общественной работы | 5 |
| 2. | Высококачественное выполнение наиболее сложных работ (выполнение работ по благоустройству территории, участие в субботниках, организация или личное участие в проведение ремонтных работ и т.д.) | 12 |
| 3. | Увеличение объёма выполняемой работы | 3 |

10.4. Стимулирующий фонд МАДОУ устанавливается в размере не менее 20 процентов и не более 40 процентов ФОТ.

10.5. Условия и порядок выплаты стимулирующего характера, устанавливаются настоящим Положением в пределах фонда оплаты труда учреждения, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных учреждением на оплату труда работников и определяются Приложением № 2 настоящего Положения.

10.6. В целях социальной защищенности работников и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива по решению руководителя МАДОУ применяются единовременные выплаты работникам в пределах финансовых средств на оплату труда и при наличии экономии ФОТ в следующих случаях:

при награждении нагрудными знаками, грамотами органов государственной власти и муниципального образования «город Екатеринбург» – до 5000 рублей;

при награждении государственными наградами, грамотами органов власти Свердловской области – до 7000 рублей;

при объявлении благодарности Администрацией Чкаловского района города Екатеринбурга, администрацией МАДОУ – до 3000 рублей;

в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 70 лет со дня рождения) – до 5000 рублей;

при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости – до 3000 рублей;

в связи с праздничными днями и юбилейными датами страны, города, района, учреждения – до 2000 рублей.

10.7. Руководитель МАДОУ вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь. Условия и порядок установления материальной помощи определяются Приложением № 3.

**Глава 11. Заключительные положения**

11.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель МАДОУ несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

11.2. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель образовательного учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

11.3. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых МАДОУ услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Приложение № 1

к Положению

об оплате труда работников

Условия и порядок расчета доплаты за превышения нормативной численности детей в группе

1. Основу расчета доплаты составляют: оклад работников МАДОУ, установленный в соответствии с данным Положением, нормативная численность детей в группах, по группам различной направленности.
2. Сумма дополнительной платы в месяц рассчитывается индивидуально для каждого работника МОУ следующим образом:

**СДп = Ок : НКД х ДКД**

**СДп** – сумма доплаты в месяц

**Ок** – оклад работника МАДОУ с учетом фактически отработанного времени

**НКД** – нормативное количество детей в группе

**ДКД** – дополнительное количество детей

ДКД = СмКД – НКД

СмКД среднемесячное количество детей в группе

СмКД = (КДд1 + КДд2 + КДд3…..): КДнМ

Кдд1 – количество детей, посещающих группу, за каждый рабочий день

КДнМ – количество рабочих дней в месяце

Приложение № 2

к Положению

об оплате труда работников

Условия и порядок установления выплат стимулирующего характера

1. Установление стимулирующих выплат работникам производится при условии надлежащего исполнения трудовых обязанностей и выполнения показателей оценки эффективности труда указанных в п. 9.3. настоящего Положении.

2. Выплаты стимулирующего характера к должностным окладам работников могут устанавливаться на месяц, квартал, год по результатам работы работников в предыдущем периоде при условии наличия денежных средств в стимулирующей части фонда оплаты труда (далее – ФОТ).

3. Эффективность и качество труда педагогических работников, служащих, рабочих и учебно-вспомогательного персонала за отчетный период в соответствии с показателями определенными в п. 9.3. настоящего Положения оценивает комиссия, в составе: старший воспитатель; заведующий хозяйством, делопроизводитель. В случае не укомплектования ставок педагогических работников, старшего воспитателя и делопроизводителя, полномочия по оценке эффективности и качества труда педагогических работников, служащих, рабочих и учебно-вспомогательного персонала за отчетный период возлагаются на заведующего МАДОУ и заведующего хозяйством.

4. Старший воспитатель оценивает эффективность и качество труда педагогических работников, заведующий хозяйством – эффективность и качество труда служащих, рабочих и учебно-вспомогательного персонала. По результатам анализа показателей оценки эффективности труда за предыдущий период (месяц, квартал, год), комиссия определяет количество баллов к начислению в период, следующий за отчетным (на месяц, квартал, год).

5. Результаты анализа оформляются протоколом, в котором указывается общее количество баллов, набранное каждым работником. Протокол предоставляется руководителю МАДОУ для издания приказа о стимулировании работников.

6. Стоимость 1 балла определяется руководителем МАДОУ ежемесячно (ежеквартально), исходя из сложившейся суммы стимулирующей части ФОТ учреждения средняя стоимость 1 балла – 0,5 % от стимулирующего ФОТ (стоимость 1 балла может меняться в большую или меньшую сторону в зависимости от наличия фактических денежных средств в стимулирующем ФОТ).

7. Размеры стимулирующих и единовременных выплат устанавливаются в абсолютных (цифровых) показателях без учета педагогической (учебной) нагрузки и максимальными размерами не ограничиваются.

8. В случае работы работника в условиях неполного рабочего дня (неполной рабочей недели), временной нетрудоспособности работника, иных случаев работы работника с отклонениями от установленного режима рабочего времени, стимулирование работника производится пропорционально отработанному работником времени.

9. Условия и порядок прекращения или снижения стимулирующих выплат:

9.1. Прекращение или снижение размера установленных стимулирующих выплат к должностному окладу работника производится на основании приказа по МАДОУ, в котором указываются причины прекращения или снижения размера выплаты и размер снижения.

9.2. Назначение и выплата работникам стимулирующих доплат к должностным окладам не производится по следующим основаниям:

1) частого ухода на больничный лист (ежемесячно),

2) нарушение санитарно-эпидемиологического режима, требований к содержанию помещений, оборудования и инвентаря,

3) нарушение требований охраны труда, ППБ,

4) нарушение (не выполнение) правил внутреннего распорядка, трудовой дисциплины:

* невыполнение указаний и распоряжений администрации в указанные сроки;
* опоздания на работу;
* отсутствие на рабочем месте без уважительной причины;
* ранний уход с работы;
* хищение материальных ценностей,

5) нарушение (невыполнение или ненадлежащее выполнение) должностных инструкций:

* несвоевременное проведение запланированных мероприятий;
* нарушение прав ребенка,
* не выполнение требований охраны жизни и здоровья детей,

6) высокая заболеваемость в группе,

7) наличие родительской задолженности по оплате за содержание детей в ДОУ,

8) не соблюдение плана прививок,

9) привлечение работников к административной ответственности или применение к нему общественного взыскания,

10) нарушения норм питания,

11) наличие дисциплинарного взыскания.

9.3. Размеры стимулирующих выплат к должностным окладам работников подлежат снижению по следующим основаниям:

1) отсутствие своевременного административного контроля за работой персонала МАДОУ,

2) наличие родительской задолженности по оплате за содержание детей в МАДОУ,

3) нарушение (не выполнение) правил внутреннего распорядка, трудовой дисциплины:

* невыполнение указаний и распоряжений администрации в указанные сроки;
* опоздания на работу;
* ранний уход с работы;

4) несвоевременное обеспечение оборудованием, инвентарем, моющими средствами,

5) неряшливый вид детей, непросушенная или несвоевременная смена одежды,

6) некорректное поведение с субъектами образовательных отношений,

7) невыполнение запланированных мероприятий,

8) беспорядок в групповых помещениях в конце рабочего дня.

9.4. Прекращение или снижение размера выплаты установленных надбавок и доплат к должностному окладу работников, производится на основании приказа заведующего по МАДОУ. Период, на который прекращается или снижается размер выплаты установленных надбавок и доплат к должностному окладу работника, указывается в приказе по МАДОУ.

9.5. Премирование работников не производится в случае отсутствия необходимых финансовых средств в фонде оплаты труда МАДОУ.

Приложение № 3

к Положению

об оплате труда работников

Условия и порядок оказания материальной помощи

Материальная помощь – денежная выплата, предоставляемая в соответствии с настоящим Положением работникам учреждения, нуждающимся в материальной поддержке в трудных жизненных ситуациях. На материальную помощь может претендовать работник, проработавший в МАДОУ **не менее 2-х лет.**

1. Решение об оказании материальной помощи принимается руководителем учреждения на основании личного заявления работника в пределах экономии фонда оплаты труда (далее – ФОТ). Вместе с заявлением, работник представляет документы, подтверждающие наличие трудной жизненной ситуации.

2. Работникам, нуждающимся в материальной поддержке, материальная помощь предоставляется в следующих случаях и размерах:

* в случае уничтожения недвижимого имущества работника вследствие непреодолимой силы (пожар, наводнение, засуха и пр.) до 20000 рублей;
* в случае возникновения у работника необходимости произвести значительные расходы на его лечение до 15000 рублей;
* в случае возникновения у работника необходимости произвести значительные расходы на лечение членов его семьи до 7000 рублей;
* в случае возникновения у работника непредвиденных расходов, связанных со смертью близких родственников, свадьбой детей до 15000 рублей;
* в иных трудных жизненных ситуациях до 5000 рублей.

3. Конкретный размер предоставляемой работнику материальной помощи определяется руководителем образовательного учреждения по согласованию с комиссией по социальному страхованию, в зависимости от трудового вклада работника, его материального положения, сложившейся трудной жизненной ситуации, при условии и в пределах экономии фонда оплаты МАДОУ.

4. Финансирование расходов, связанныхс выплатой материальной помощи работникам учреждения производится за счет экономииФОТ работников МАДОУ.

5. Вслучае представления работником заведомо ложных сведений о наличии трудной жизненной ситуации с целью получения материальной помощи, работник несёт дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации и лишается права получать материальную помощь на срок до 1 года.

6. Контроль за расходованием средств, направляемых на оказание материальной помощи работникам, осуществляет комиссия по социальному страхованию МАДОУ.