

**Глава 1. Общие положения.**

 1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБДОУ - детского сада № 500 (далее – МБДОУ), Отдела образования администрации Орджоникидзевского района г. Екатеринбурга разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, на основании Постановления Правительства Свердловской области от 06.02.2009г. № 145 ПП «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений Свердловской области», Постановления Правительства Свердловской области от 25.06.2010г. № 973 ПП «О введении новой системы оплаты труда работников государственных бюджетных образовательных учреждений Свердловской области, подведомственных Министерству общего и профессионального образования Свердловской области», Постановления Главы Екатеринбурга № 5082 от 01.11.2010г. «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «город Екатеринбург», Постановление Администрации города Екатеринбурга за № 270 от 02.02.2011г. «О внесении изменений в Постановление Главы Екатеринбурга от 01.11.2010г. № 5082 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «город Екатеринбург», Постановление Администрации города Екатеринбурга от 05.05. 2011г. № 1938 "О внесении изменения в постановление Главы Екатеринбурга от 01.11. 2010г. № 5082 "О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования "город Екатеринбург", Постановление № 5494 от 13.12.2012г. «О внесении изменений в Постановление Главы Екатеринбурга от 01.11.2010г. № 5082 "О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования "город Екатеринбург".

 1.2. Настоящее Положение разработано с целью усиления социально-экономической и правовой защиты работников МБДОУ, стимулирования их деятельности по расширению услуг, повышению их качества и результативности деятельности, а также материальной заинтересованности работников в развитии творческой активности и инициативы, с целью сохранения кадрового потенциала МБДОУ.

 1.3. Настоящее Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников МБДОУ за счет средств бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Система оплаты труда работников включает в себя размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Свердловской области, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

 1.4. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

* единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
* единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
* государственных гарантий по оплате труда;
* перечня видов выплат компенсационного характера;
* перечня видов выплат стимулирующего характера;
* настоящего Положения;
* мнения представительного органа работников.

1.5 Заработная плата работников МБДОУ (без учета премий и иных стимулирующих выплат) устанавливается на основе настоящего Положения, и не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе тарифной сетки по оплате труда работников при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6. 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.

1.7. Размер, порядок и условия оплаты труда работников МБДОУ устанавливаются работодателем в трудовом договоре, дополнительном соглашении.

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 установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.8. Фонд оплаты труда МБДОУ утверждается главным распорядителем бюджетных средств на соответствующий финансовый год.

1.9. Штатное расписание ежегодно утверждается заведующим МБДОУ в соответствии со структурой и численностью, согласованной с главным распорядителем бюджетных средств, в пределах фонда оплаты труда.

1.10. Должности работников, включаемые в штатное расписание МБДОУ, должны соответствовать уставным целям МБДОУ, Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), утвержденному Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010г. № 761н, и Тарифно-квалификационным характеристикам по общеотраслевым профессиям рабочих, утвержденным Постановлением Министерства труда Российской Федерации от 10.11.1992г. № 31.

1.11. Средняя заработная плата педагогических работников МБДОУ – детский сад № 500 с 01.12.2012г. с учетом выплат по окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, повышающим коэффициентам, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности) составляет 22 215 рублей в месяц.

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

2.1. При определении размера оплаты труда работников МБДОУ 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 учреждений;
* объемы педагогической работы;
* особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
* условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

2.2. Заработная плата работников МБДОУ 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 почетного звания (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 МБДОУ:

* 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;
* ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в этом же МБДОУ помимо своей основной работы, а также штатное расписание других работников МБДОУ;
* несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников МБДОУ.

2.6. Предельный объем педагогической нагрузки, которая может выполняться в МБДОУ педагогическими работниками, определяется руководителем МБДОУ в соответствии с типовым положением, регламентирующим деятельность данного типа МБДОУ, Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащие нормы трудового права.

2.7. Воспитательно-образовательная работа в том же МБДОУ для педагогических работников не является работой по совместительству и не требует заключения (оформления) трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных Постановлением Министерства труда Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

2.8. Оплата труда работников МБДОУ включает в себя:

* минимальные оклады (должностные оклады), ставок 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 9 настоящего Положения;
* выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в главе 10 настоящего Положения.

2.9. МБДОУ в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат без ограничения их максимальными размерами в соответствии с настоящим Положением.

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 устанавливается 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 МБДОУ 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.

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 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 учреждения, утвержденного на соответствующий финансовый год.

2.16. Персональные повышающие коэффициенты устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки работников, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, предусмотренных в настоящем Положении.

Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается руководителем в отношении конкретного работника.

2.17. 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.

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

2.19. Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются в соответствии с настоящим Положением в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МБДОУ.

**Глава 3. Порядок определения размера оплаты труда младших воспитателей**

3.1. Размеры должностных окладов работников МБДОУ, занимающих должности младших воспитателей, 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 младших воспитателей

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Профессиональная квалификационная группа** | **Квалификационный уровень** | **Диапазон минимальных размеров должностного оклада, рублей** |
| Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня  | Первый | 2720 – 4880 |

3.3. Младшим воспитателям, при наличии средств в фонде оплаты труда учреждения, устанавливаются персональные повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов.

3.4. Применение персональных повышающих коэффициентов к минимальным размерам должностных окладов младших воспитателей предусматривается настоящим Положением. Размер персонального повышающего коэффициента – до 2,0.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Персональный повышающий коэффициент младших воспитателей** | **до 2,0** |
| **1** | **Уровень профессиональной подготовки**  | **до 0,2** |
| 1.1 | высшее образование  | до 0,2 |
| 1.2 | среднее специальное образование | до 0,1 |
| **2**. | **Сложность выполняемой работы:** | **до 0,5** |
| 2.1 | помощь в обеспечении индивидуальных условий в воспитательно-образовательном процессе; | до 0,3 |
| **3.** | **Важность выполняемой работы** | **до 0,4** |
| 3.1 |  обеспечение безопасных условий жизнедеятельности воспитанников; | до 0,2 |
| 3.2 | помощь в обеспечении здоровьесбережения, эффективности мер по снижению заболеваемости; | до 0,2 |
| **4.** | **Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач:** | **до 0,5** |
| 4.1 | принятие решений по соблюдению требований ОТ и ТБ; | до 0,1 |
| 4.2 |  умение принятия конкретных оперативных решений; | до 0,1 |
| 4.3 | включенность младшего воспитателя в организацию благоприятных условий для легкой адаптации вновь поступивших детей. | до 0,2 |
| 4.4 | экономия топливно-энергетических ресурсов | до 0,1 |
| **5.** | **Другие факторы:** | **до 1,0** |
| 5.1 |  выполнение обязанностей уполномоченного по охране труда и технике безопасности | до 0,1 |
| 5.2. | создание и ведение сайта ДОУ | до 0,4 |
| 5.3. | выполнение обязанностей председателя профкома | до 0,3 |

3.5. Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается руководителем МБДОУ.

3.6. С учетом условий и результатов труда младшим воспитателям устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 8 и 9 настоящего Положения.

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

4.1. Размеры ставок заработной платы педагогических работников, 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 ставок заработной платы педагогических работников по профессиональным квалификационным группам:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Квалификационныйуровень** | **Наименование должности работника образования** | **Диапазон минимальных размеров должностного оклада, ставки заработной платы, рублей** |
| Первый  | Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель  | 3340 – 6240 |
| Второй  | Социальный педагог  | 3680 – 6720 |
| Третий  | Воспитатель, педагог-психолог  | 3680 – 6720 |
| Четвертый  | Старший воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)  | 4040 – 6720 |

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 ставок заработной платы за квалификационную категорию устанавливаются педагогическим работникам, прошедшим аттестацию, в следующих размерах:

* работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, – 1,25;
* работникам, имеющим первую квалификационную категорию, – 1,2;
* работникам, имеющим вторую квалификационную категорию, – 1,1.

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:

* работникам, имеющим ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которого начинается со слова «заслуженный», – в размере 1,2;
* работникам, имеющим ученую степень доктора наук или почетное звание, название которого начинается со слова «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.

Выплата по повышающим коэффициентам за наличие ученой степени, почетных званий производится при условии, что ученая степень, почетное звание соответствуют профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

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

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

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы и его размерах конкретному работнику принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Персональный повышающий коэффициент педагогического персонала** | **до 3,0** |
| **1.** | **Уровень профессиональной подготовки педагога:** | **до 0,6** |
| 1.1 | высшее образование  | до 0,1 |
| 1.2 | высшее профессиональное образование | до 0,3 |
| 1.3 | среднее профессиональное образование | до 0,2 |
| **2.** | **Сложность выполняемой работы:** | **до 0,6** |
| 2.1 |  разработка рабочих программ с учетом ФГТ | до 0,2 |
| 2.2 |  организация развивающей среды в соответствии с принципом интеграции, гендерных возрастных особенностей (обновление материала в соответствии с темой) | до 0,2 |
| 2.3 |  использование новых информационно- коммуникативных, образовательных, инновационных технологий в воспитательно-образовательном процессе; | до 0,2 |
| **3.** | **Важность выполняемой работы** | **до 0,5** |
| 3.1 |  обеспечение безопасных условий жизнедеятельности | до 1,0 |
| 3.2 | взаимодействие с семьей направленное на удовлетворение познавательных потребностей детей и эффективное здоровьесбережение воспитанников; | до 0,2 |
| 3.3 |  обеспечение социальной успешности ребенка (формирование физических качеств, интеллектуальных, личностных). | до 0,2 |
| **4.** | **Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач:** | **до 0,5** |
| 4.1 | сформированности повышенной ответственности по соблюдению требований ОТ и ТБ; | до 0,1 |
| 4.2 |  уровень коммуникативной культуры обеспечивает бесконфликтное взаимодействие со всеми субъектами образовательного процесса; | до 0,1 |
| 4.3 |  стремление к саморазвитию, самосовершенствованию (самообразование) | до 0,1 |
| 4.4 | внедрение инновационной программы, проекта, ведение экспериментальной работы | до 0,2 |
| **5.** | **Другие факторы** | **до 0,8** |
| 5.1 |  выполнение обязанностей председателя профкома; | до 0,3 |
| 5.2 |  выполнение обязанностей уполномоченного по охране труда и технике безопасности; | до 0,3 |
| 5.3 |  создание и ведение сайта МДОУ; | до 0,1 |
| 5.4 |  реализация дополнительных образовательных программ на безвозмездной основе. | до 0,4 |
| 5.5. | увеличение объема привлеченных внебюджетных средств | до 0,5 |

4.7. С учетом условий и результатов труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 8 и 9 настоящего Положения.

4.8. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы для педагогических работников МБДОУ 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 Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников». 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 размера оплаты труда служащих**

5.1. 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».

5.2. Минимальные размеры должностных окладов служащих учреждения: делопроизводитель, заведующий хозяйством, инженер-энергетик, инженер-теплотехник.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Квалификацион****ная группа** | **Квалификационныйуровень** | **Наименование** **должности** **работника** **образования** | **Диапазон минимальных размеров должностного оклада, ставки заработной платы, рублей** |
| Общеотраслевые должности служащих первого уровня  | Первый  |  Делопроизводитель | 2220 – 2720 |
| Общеотраслевые должности служащих второго уровня  | Второй  | Заведующий хозяйством | 2220 - 2720 |
| Общеотраслевые должности служащих третьего уровня  | Первый  | Инженер-теплотехник и инженер-энергетик | 3340 – 4880 |

5.3. При наличии средств в фонде оплаты труда учреждения настоящим Положением устанавливаются персональные повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов работникам, занимающих должности служащих.

5.4. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах конкретному работнику принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Персональный повышающий коэффициент** **служащих** | **до 3,0** |
| **1** | **Уровень профессиональной подготовки**  | **до 0,2** |
| 1.1 | высшее образование  | до 0,2 |
| 1.2 | среднее специальное образование | до 0,1 |
| **2.** | **Сложность выполняемой работы:** | **до 0,6** |
| 2.1 | большой объем заполнения документации | до 0,2 |
| 2.2 | своевременный контроль учета за входящей и исходящей документацией и сроков исполнения | до 0,2 |
| 2.3 | регулярное ведение номенклатуры дел | до 0,2 |
| **3.** | **Важность выполняемой работы** | **до 0,7** |
| 3.1 | своевременный учет и оформление документации | до 0,2 |
| 3.2 | помощь в оформлении наглядной агитации | до 0,2 |
| 3.3 | Своевременный ремонт аппаратуры | до 0,3 |
| **4.** | **Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач:** | **до 0,5** |
| 4.1 | взаимодействие со всеми участниками образовательного процесса | до 0,1 |
| 4.2 | умение принятия конкретных оперативных решений; | до 0,2 |
| 4.3 |  включенность служащих в совместную деятельность коллектива способствующую росту авторитета МБДОУ | до 0,2 |
| **5.** | **Другие факторы:** | **до 1,0** |
| 5.1 |  выполнение обязанностей уполномоченного по охране труда и технике безопасности | до 0,1 |
| 5.2. | создание и ведение сайта ДОУ | до 0,4 |
| 5.3. | выполнение обязанностей профорга | до 0,3 |

5.5. С учетом условий и результатов труда служащим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 8 и 9 настоящего Положения.

**Глава 6. Порядок определения размера оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

6.1. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям 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.

6.2. Минимальные размеры окладов по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих МБДОУ:

|  |  |
| --- | --- |
| **Квалификационный разряд** | **Минимальный размер оклада,** **рублей** |
| Первый квалификационный разряд  | 2000 |
| Второй квалификационный разряд  | 2220 |
| Третий квалификационный разряд  | 2460 |
| Четвертый квалификационный разряд  | 2720 |
| Пятый квалификационный разряд  | 3020 |
| Шестой квалификационный разряд  | 3340 |

Примечания

1. Высококвалифицированным рабочим и водителям устанавливаются минимальные оклады в диапазоне 4440 – 4880 рублей.

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

6.3. Настоящим Положением при наличии средств в фонде оплаты труда предусматривается применение персональных повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов рабочих по соответствующим профессиям. Размер персонального повышающего коэффициента – до 2,5.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Персональный повышающий коэффициент** **рабочих** | **до 2,5** |
| **1** | **Уровень профессиональной подготовки**  | **до 0,2** |
| 1.1 | высшее образование  | до 0,2 |
| 1.2 | среднее специальное образование | до 0,1 |
| **2.** | **Сложность выполняемой работы:** | **до 0,5** |
| 2.1 | недостаточность специализированного оборудования | до 0,2 |
| 2.2 | за скашивание травы | до 0,2 |
| 2.3 | ранний приход на работу | до 0,3 |
| 2.4 | регулярное ведение необходимой документации | до 0,1 |
| 2.5 | за погрузочно-разгрузочные работы | до 0,3 |
| 2.6 | поднятие и перемещение тяжестей вручную (баки, листы, корзины с мокрым бельем) | до 0,3 |
| 2.7 | за чистку рыбы и овощей,  | до 0,3 |
| **3.** | **Важность выполняемой работы** | **до 0,4** |
| 3.1 |  своевременный учет и оформление документации | до 0,2 |
| 3.2 |  помощь в оформлении наглядной агитации | до 0,2 |
| **4.** | **Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач:** | **до 0,5** |
| 4.1 | взаимодействие со всеми участниками образовательного процесса | до 0,1 |
| 4.2 | умение принятия конкретных оперативных решений; | до 0,2 |
| 4.3 |  включенность рабочих в совместную деятельность коллектива способствующую росту авторитета ДОУ | до 0,2 |
| **5.** | **Другие факторы:** | **до 1,0** |
| 5.1 | за организацию питания сотрудников | до 0,5 |
| 5.2 | выполнение обязанностей уполномоченного по охране труда и технике безопасности | до 0,1 |
| 5.3. | участие в утренниках, праздниках, конкурсах | до 0,2 |
| 5.4. | выполнение обязанностей профорга | до 0,3 |
| 5.5. | организация и ведение сайта ДОУ | до 0,4 |

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размере принимает руководитель МДОУ в отношении конкретного работника.

6.4. С учетом условий и результатов труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 8 и 9 настоящего Положения.

**Глава 7. Размер, порядок и условия оплаты труда заместителей руководителя МБДОУ.**

7.1. Размер, порядок и условия оплаты труда заместителей руководителя МБДОУ устанавливаются руководителем в трудовом договоре (приложении к трудовому договору).

7.2. Оплата труда заместителей руководителя МБДОУ включает в себя:

* оклад (должностной оклад);
* выплаты компенсационного характера;
* выплаты стимулирующего характера.

7.3. Заместителям руководителя, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам);

7.4. Оклад (должностной оклад) заместителей руководителей, устанавливается руководителем на 10 – 70 процентов ниже оклада (должностного оклада) руководителя.

Конкретный размер минимальных должностных окладов заместителей руководителей, устанавливается в соответствии с приказом руководителя МБДОУ, принятым руководителем МБДОУ с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.5. 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).

7.6. Стимулирование заместителей руководителя МБДОУ осуществляется в соответствии с настоящим Положением, которое предусматривает размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, а также основания (критерии) назначения данных выплат.

Премирование заместителей руководителя МБДОУ осуществляется с учетом результатов деятельности МБДОУ в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы МБДОУ.

7.7. При премировании заместителей руководителя МБДОУ учитываются следующие показатели:

1) обеспечение качества и общедоступности образования в МБДОУ:

* соблюдение срока действия лицензии;
* улучшение общих показателей результатов освоения образовательной программы по результатам диагностики выпускников МБДОУ;
* выполнение лицензионных показателей;
* ведение образовательной деятельности по направлениям, уровням, формам обучения и в сроки, установленные лицензией;
* участие в инновационной деятельности, реализации проектов, программ, имеющих значение для муниципальной системы образования, ведение экспериментальной работы, обеспечение проведения и (или) участие в городских мероприятиях, развитие спектра и организация предоставления образовательных услуг для различных групп потребителей;

2) создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса, в том числе соблюдение лицензионных требований:

* материально-техническое, ресурсное обеспечение учебно-воспитательного процесса;
* обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса воспитания;
* обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, антитеррористической защищенности;

3) кадровые ресурсы МБДОУ:

* укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав;
* развитие педагогического творчества;
* стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов;
* процент преподавательского состава с учеными степенями и (или) званиями, повышение квалификации педагогических кадров;

4) социальные критерии:

* сохранность контингента воспитанников;
* организация различных форм работы по дополнительному образованию;
* отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных воспитанниками;

5) эффективность управленческой деятельности:

* обеспечение государственно-общественного характера управления в МБДОУ, отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций;
* увеличение объемов привлечения внебюджетных средств;
* экономия топливно-энергетических ресурсов, отсутствие просроченной кредиторской задолженности;

6) сохранение здоровья воспитанников в учреждении:

* организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников;
* организация обучения детей с отклонениями в развитии.

7.8. Решение о выплатах стимулирующего характера и иных выплатах заместителям руководителя принимается руководителем МБДОУ.

7.9. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя устанавливаются руководителем МБДОУ в соответствии с главой 8 настоящего Положения в процентах к окладам (должностным окладам) и (или) в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

**Глава 8. Компенсационные выплаты**

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

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

8.3. Для работников МБДОУ 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 (выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время и выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

8.4. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (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.

8.5. 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 МБДОУ 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 № 342 от 26.04.2011 «Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда».

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

8.6. Всем работникам МБДОУ, в том числе руководителю, 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».

8.7. 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. Оплата производится из расчета должностного оклада работника с учетом повышающего коэффициента за квалификационную категорию по данной должности.

8.8. 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. Оплата производится из расчета должностного оклада работника с учетом повышающего коэффициента за квалификационную категорию по данной должности.

8.9. 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 срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Оплата производится из расчета должностного оклада работника с учетом повышающего коэффициента за квалификационную категорию по данной должности.

8.10. 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.

8.11. 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.

8.12. Работникам (кроме руководителей, его заместителей) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за норму часов рабочего времени в следующих размерах и случаях:

* 20 процентов – учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании медицинского заключения;
* 20 процентов – воспитателям, младшим воспитателям, музыкальному руководителю, инструктору по физической культуре, медицинским работникам, учителю-логопеду, учителю-дефектологу, педагогу-психологу за работу в МБДОУ компенсирующего вида
* 30 процентов – работникам МБДОУ, которым установлены оклады в размере равном или менее 3340 рублей;
* 4000 рублей – за сложность и напряженность труда воспитателям;
* 2000 рублей – младшим воспитателям;
* 1500 рублей – поварам, помощникам повара (подсобным рабочим);
* 500 рублей – работникам, за исключением руководителей, заместителей руководителя, воспитателей, младших воспитателей, поваров, помощников повара (подсобных рабочих).

 8.13. Условия, размеры и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем МБДОУ в соответствии с локальным актом МБДОУ с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

 8.14. Всем работникам выплачивается Уральский коэффициент – 15% от заработной платы.

8.15. Компенсационные выплаты за работу в условиях, отличающихся от нормальных устанавливаются за фактически отработанное время.

**Порядок и условия компенсационных выплат:**

|  |  |
| --- | --- |
| **Перечень выплат компенсационного характера** | **Размеры выплат компенсационного характера, %** |
| Выплаты за работу в условиях, отличающихся от нормальных:* при совмещении профессий (должностей);
* расширение зоны обслуживания;
* выполнение обязанностей за временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором
 | до 100 %до 100 %до 100 % |

**п. 1 - ПЕДАГОГАМ:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющиеся от нормальных** | % от основного оклада |
| 1.1 | За сложность и напряженность труда:воспитателяммузыкальному руководителюинструктору по физической культуреучителю-логопедупедагогу-психологустаршему воспитателю | 4000 руб.500 руб.500 руб.500 руб.500 руб.500 руб |

**п. 2 - МЛАДШИМ ВОСПИТАТЕЛЯМ:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющиеся от нормальных** | % от основного оклада |
| 2.1 | За сложность и напряженность труда | 2000 руб. |
| 2.2 | За работу в тяжелых и вредных условиях труда (по результатам аттестации рабочих мест) | до 12% |
| 2.3 | За превышение нормативной численности детей, фактически посещающих МБДОУ | определяется приказом руководителя |
| 2.4 | При окладе равном или менее чем 3340 руб. | 30% |

**п. 3 - ПОВАРАМ, ПОМОЩНИКАМ ПОВАРА (ПОДСОБНЫМ РАБОЧИМ)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющиеся от нормальных** | % от основного оклада |
| 3.1 | За работу в тяжелых и вредных условиях труда (по результатам аттестации рабочих мест) | до 12% |
| 3.2 | За сложность и напряженность труда | 1500 руб. |
| 3.3 | При окладе равном или менее чем 3340 руб. | 30% |

**п. 4 – КЛАДОВЩИКУ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющиеся от нормальных** | % от основного оклада |
| 4.1 | За сложность и напряженность труда | 500 руб. |
| 4.2 | При окладе равном или менее чем 3340 руб. | 30% |

**п. 5- ЗАВЕДУЮЩЕМУ ХОЗЯЙСТВОМ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющиеся от нормальных** | % от основного оклада |
| 5.1 | За сложность и напряженность труда | 500 руб. |
| 5.2 | При окладе равном или менее чем 3340 руб. | 30% |

**п.6 – КАСТЕЛЯНШЕ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющиеся от нормальных** | % от основного оклада |
| 8.1 | За сложность и напряженность труда | 500 руб. |
| 8.2 | При окладе равном или менее чем 3340 руб. | 30% |

**п. 7 - МАШИНИСТУ ПО СТИРКЕ И РЕМОНТУ СПЕЦОДЕЖДЫ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющиеся от нормальных** | % от основного оклада |
| 9.2 | За сложность и напряженность труда | 500 руб. |
| 9.3 | При окладе равном или менее чем 3340 руб. | 30% |

**п. 8– ДВОРНИКУ, ГРУЗЧИКУ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющиеся от нормальных** | % от основного оклада |
| 10.2 | За сложность и напряженность труда | 500 руб. |
| 10.3 | При окладе равном или менее чем 3340 руб. | 30% |

**п. 9 – ДЕЛОПРОИЗВОДИТЕЛЮ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющиеся от нормальных** | % от основного оклада |
| 11.1 | За сложность и напряженность труда | 500 руб. |
| 11.2 | При окладе равном или менее чем 3340 руб. | 30% |

**п.10 - УБОРЩИКУ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ И**

**СЛУЖЕБНЫХ ПОМЕЩЕНИЙ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющиеся от нормальных** | % от основного оклада |
| 12.1 | За работу в тяжелых и вредных условиях труда (по результатам аттестации рабочих мест) | до 12% |
| 12.2 | За сложность и напряженность труда | 500 руб. |
| 12.3 | При окладе равном или менее чем 3340 руб. | 30% |

**п.11 – СТОРОЖАМ, ВАХТЕРУ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющиеся от нормальных** | % от основного оклада |
| 13.1 | Повышение оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 06 часов) | до 35 % |
| 13.2 | Оплата за работу в нерабочие праздничные дни производится в двойном размере | 100 % |
| 13.3 | За сложность и напряженность труда  | 500 руб. |
| 13.4 | При окладе равном или менее чем 3340 руб. | 30% |

**п.12 - РАБОЧЕМУ ПО КОМПЛЕКСНОМУ ОБСЛУЖИВАНИЮ ЗДАНИЙ**

**И РЕМОНТУ СООРУЖЕНИЙ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющиеся от нормальных** | % от основного оклада |
| 14.1 | За сложность и напряженность труда | 500 руб. |
| 14.2 | При окладе равном или менее чем 3340 руб. | 30% |

**п.13 – ИНЖЕНЕРУ-ТЕПЛОТЕХНИКУ, ИНЖЕНЕРУ-ЭНЕРГЕТИКУ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющиеся от нормальных** | % от основного оклада |
| 15.1 | За сложность и напряженность труда | 500 руб. |
| 15.2 | При окладе равном или менее чем 3340 руб. | 30% |

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

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

**Глава 9. Выплаты стимулирующего характера**

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

9.2. 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.

Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами учреждения и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

9.3. Стимулирующий фонд учреждения устанавливается до 20%.

По состоянию на 01.01.2013 стимулирующая часть фонда оплаты труда должна составлять не менее 20 процентов фонда оплаты труда учреждения.

9.4. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных учреждением на оплату труда работников.

9.5. Размер выплат стимулирующего характера определяется по балльной системе и (или) в абсолютном размере.

В целях повышения мотивации, качества работы персонала и поощрения за результаты труда в МБДОУ – детский сад № 500 применяются следующие виды стимулирующих выплат:

* за выполнение плана детодней (посещаемость);
* выплаты за качественные показатели, интенсивность и высокие результаты работы, выполнение особо важных и срочных работ;
* по итогам приемки учреждения к новому учебному году;
* премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

9.6. Работникам, отработавшим неполное рабочее время, размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

9.7. В целях социальной защищенности работников образовательных учреждений и поощрении их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива по решению руководителя учреждения применяется единовременное премирование работников учреждений в пределах финансовых средств на оплату труда в следующих случаях:

* при награждении нагрудными знаками муниципального образования «город Екатеринбург», органов государственной власти;
* при награждении государственными наградами и наградами муниципального образования «город Екатеринбург» и Свердловской области;
* в связи с празднованием Дня учителя;
* в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70 лет со дня рождения);
* при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости;
* при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются

настоящим Положением.

**ОБ ЕДИНОВРЕМЕННОМ ПРЕМИРОВАНИИ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | основания | % от оклада |
| 1. | При награждении нагрудными знаками МО «город Екатеринбург», органов государственной власти | до 100 % |
| 2 | При награждении государственными наградами и наградами МО «город Екатеринбург» и Свердловской области | до 100 % |
| 3 | В связи с празднованием Дня Учителя | до 50% |
| 4 | В связи с праздничными днями и юбилейными датами работника (50, 55, 60, 65, 70 лет со дня рождения) и учреждения | до 2 000 руб. |
| 5 | При увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости  | до 200 % |
| 6 | При прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением | до 200 % |

9.8. Работодатель вправе при наличии экономии финансовых средств на оплату труда оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются настоящим Положением.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

**О МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **События** | **% от оклада** |
| 1 | В связи со свадьбой, юбилеем, выходом на пенсию | до 2 000 руб. |
| 2 | В связи с тяжелым материальным положением работника | до 100 % |
| 3 | В связи с длительной болезнью или инвалидностью  | до 100 % |
| 4 | В связи со смертью близкого родственника | до 2 000 руб. |
| 5 | Членам семьи в связи с его смертью  | до 50 % |
| 6 | В связи с крупным ущербом, нанесенным имуществу работника (в результате пожара, наводнения, кражи и т.д.) | до 200 % |

Указанные выплаты оформляются приказом руководителя, издаваемым на основании акта, справки, иного подтверждающего документа, и с учетом мнения профсоюзного комитета.

**ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ**

**СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

Выплаты стимулирующего характера выплачиваются работникам при наличии денежных средств в стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения в месяц, следующий за расчетным.

1. Стимулирующие выплаты распределяются комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда (далее – комиссии), выбранной на заседании совета трудового коллектива из числа сотрудников, представляющих все профессиональные квалификационные группы. Состав комиссии, функциональные обязанности, регламент работы определены Положением о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда. По итогам работы комиссия оформляет итоговую оценочную ведомость подсчета баллов для выплат стимулирующего характера.

2. Стимулирующие выплаты производятся **ежемесячно** по подведению итогов, оценке качества и эффективности работ работников по системным показателям.

3. Устанавливается следующий порядок определения размера стимулирующих выплат:

* производится подсчет баллов, полученных работниками МБДОУ при оценке их профессиональной деятельности;
* месячный размер стимулирующей части фонда оплаты труда работников делится на полученную общую сумму баллов, в результате чего выводится денежный вес каждого балла;
* полученный вес умножается на сумму баллов каждого работника, в результате чего определяется размер стимулирующих выплат работнику за месяц; По каждому критерию определяется максимальное количество баллов, которое может набрать работник.
* Стимулирующие выплаты рассчитываются через стоимость балла и сумму баллов, набранных конкретным работником, при различных максимальных баллах по отдельным критериям.

Расчет стимулирующих выплат конкретному работнику производится по формуле:

**СВ=(ФС/ОБ)\*Б**

 СВ – сумма стимулирующих выплат работнику

 ФС – фонд стимулирования

 ОБ – общее количество баллов, набранных всеми работниками МБДОУ

 Б – количество баллов, набранных конкретным работником

* очередной отпуск работников оплачивается исходя из их средней заработной платы, в которой учтены стимулирующие выплаты;
* Размер стимулирующих выплат может быть снижен либо работник может быть лишен их в случае: нарушения трудовой дисциплины; посещаемости воспитанниками ниже 50%; нарушения педагогической этики; наличия обоснованных жалоб родителей; в случае привлечения работника в расчетном периоде к дисциплинарной или материальной ответственности.

4. Размер премии определяется приказом заведующего МБДОУ, который издается на основании решения комиссии.

5. При увольнении по собственном желанию до истечения установленного периода работник лишается права на получение премии по итогам работы за весь период.

**п.1. Для всех должностей**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **пп.** | **Показатели качества, интенсивности и результата работы** | **Балл** |
| 1.1 | Общественная активность:* участие в качестве актеров в детских праздниках;
* участие в общественных работах (субботники, ремонтные работы)
 | до 6до 3 |
| 1.2 | Повышение имиджа учреждения:* организация, проведение и участие в открытых мероприятиях;
* подготовка к новому учебному году;
* общественная работа
 | до 5 |
| 1.3 | Обеспечение экономии:* материальных ресурсов;
* водопотребления;
* энергопотребления;
* теплопотребления
 | до 4 |
| 1.4 | Соблюдение норм здорового образа жизни:отсутствие больничных листов | до 2 |
| 1.5 | Выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших в связи с производственной необходимостью:за оперативность и качество результата труда | до 5 |
| 1.6 | Ведение странички на сайте учреждения | до 5 |
| 1.7 | Выполнение плана детодней в группах для детей:* от 5 до 7 лет – в размере не менее 85%
* от 3 до 5 лет – в размере не менее 80 %
 | до 10 |

**п. 2. Заместителю заведующего по воспитательной и методической работе:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **1.** | **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:** | **Балл** |
| 1.1. | Организация, руководство и координация работы общественных органов (советов) | до 3 |
| 1.2 | Разработка стратегических документов, локальных актов, инструкций (Программа развития, Образовательная программа и т.д.) | до 3 б. – корректировка и доработка документов;до 7 б. – разработка нового документа |
| 1.3 | Организация и руководство работой педагогов по оснащению развивающей среды групп и кабинетов | до 5 |
| 1.4 | Редактирование подготовленных к изданию материалов о развитии ДОУ, результатах исследований, экспериментов | до 5 |
| 1.5 | Организация конкурсов среди педагогов, детей, родителей (районные, городские, региональные, российские) | до 10 |
| 1.6 | Освоение новых информационных технологий - создание банка данных:- по кадровому обеспечению;- усвоению детьми программного материала;- методической работе | до 5 |
| 1.7 | Работа с социальными партнерами | до 2 |
| 1.8 | Участие в научных конференциях:Городской Региональной Российской Международной  | до 3до 5до 8до 10 |
| 1.9 | За организацию и участие в работе МПК, ПМПк | до 5 |
| 1.10 | За проведение контроля моторной плотности и качество физкультурных занятий | до 5 |
| 1.11 | Своевременное донесение информации до педагогов о конкурсах, курсах повышения квалификации, семинаров | до 3 |
| 1.12 | За ведение табеля рабочего времени | до 5 |
| 1.13 | Высокий уровень исполнительской дисциплины | до 2 |
| 1.14 | Участие в общественных мероприятиях дошкольного образовательного Учреждения (качественная подготовка и проведение праздников, конкурсов, развлечений) |  |
| 1.15 | Инициативность и качественное выполнение работ при замене временно отсутствующих работников Учреждения | до 10 |
| 1.16 | Оперативность выполнения заданий администрации ДОУ | до 3 |
| 1.17 | За творческий подход к созданию условий на территории ДОУ для игр, отдыха и развития детей (малые формы, выносной материал, эстетика, оформление зимних участков и цветников), превышающих требования реализуемых программ | до 10 |
| 1.18 | Содержание в надлежащем виде рабочего места и методического обеспечения | до 3 |
| 1.19 | Работа без больничных листов | до 10 |
| 1.20 | Педагогический стаж (непрерывный) работы в данном ДОУ:1 – 3 лет3 – 6 лет6 – 10 лет 11 и более лет | до 3до 6до 10до 20 |
| **2.** | **Выплаты за качество выполняемых работ:** |  |
| 2.1 | Высокий уровень проведения аттестации кадров | до 5 |
| 2.2 | Своевременность и качество оформления документации | до 5 |
| 2.3 | Обеспечение эстетических условий в помещениях ДОУ в соответствии с требованиями к предметно-развивающей среде | до 5 |
| 2.4 | Полный объем и высокий уровень проведения запланированных мероприятий | до 5 |
| 2.5 | Контрольно-аналитическая деятельность (по журналам посещений, справкам):- охват контрольно-аналитической деятельностью всех направлений деятельности педагогов | до 10 |
| 2.6 | Качественное и всестороннее заполнение справок по тематическому, фронтальному, выборочному контролю | до 5 |
| 2.7 | Руководство обобщением опыта работы педагогов ДОУ | до 5 |
| 2.8 | Своевременность и качество проведения анализа работы за год и составление годового плана:- отсутствие замечаний со стороны специалистов ОО;- коллегиальность в составлении плана (привлечение педагогов) | до 5 |
| **3** | **Премиальные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год** | **Размерами не ограничен** |
|  |  |  |

**п. 3. Педагогические работники:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **1.** | **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:** | **Балл** |
| 1.1 | Личный вклад в повышение качества образования:* участие в профессиональных конкурсах

 (за результативность дополнительно: 1-е место – 10 баллов, 2-е место – 7 баллов, 3-е место – 3 балла): РайоннойГородской Региональной Российской* наличие публикаций, в т.ч. на сайте ДОУ;
* выступление на семинарах, конференциях, педагогических чтениях, круглых столах
 | до 6до 8до 10до 10до 3до 3 |
| 1.2 | Подготовка детей к конкурсам, фестивалям, соревнованиям (за результативность дополнительно: 1-е место – 10 баллов, 2-е место – 7 баллов, 3-е место – 3 балла):РайоннойГородской Региональной Российской | до 6до 8до 10до 10 |
| 1.3 | Участие в общественных мероприятиях дошкольного образовательного Учреждения (качественная подготовка и проведение праздников, конкурсов, развлечений, изготовление атрибутов, костюмов) | до 5 |
| 1.4 | За творческий подход к созданию условий на территории ДОУ для игр, отдыха и развития детей (малые формы, выносной материал, эстетика, оформление зимних участков и цветников), превышающих требования реализуемых программ | до 10 |
| 1.5 | Систематическое, своевременное оформление и качественное ведение документации | до 5 |
| 1.6 | Работа без больничных листов | до 10 |
| 1.7 | Сложность и напряженность деятельности:* работа с детьми с ограниченными возможностями и требующих особого, индивидуального подхода
* работа свыше нормы часов
 | до 5до 10 |
| 1.8 | За дополнительный объем работы при отсутствии специалистов | до 5 |
| 1.9 | За наставничество | до 5 |
| 1.10 | Проведение ремонтных работ силами родителей | до 3 |
| 1.11 | Высокий уровень исполнительской дисциплины | до 5 |
| 1.12 | Инициативность и качественное выполнение работ при замене временно отсутствующих работников Учреждения | до 10 |
| 1.13 | Участие в бракеражной комиссии  | до 5 |
| 1.14 | Работа с родителями по профилактике заболеваемости и пропаганда сезонных прививочных мероприятий для детей  | до 5 |
| 1.15 | Качественная подготовка детей к утренникам, мероприятиям, изготовление костюмов, атрибутов, украшение зала к праздникам | до 5 |
| 1.16 | Нетрадиционное проведение детских мероприятий | до 7 |
| 1.17 | Содержание в надлежащем виде рабочего места:* микрокабинетов;
* музыкального зала
 | до 5 |
| 1.18 | Содержание в надлежащем виде костюмов, пособий и т.д. | до 5 |
| 1.19 | Охват детей логопедической помощью (превышение норм плановой наполняемости групп) – по средней посещаемости в месяц | до 10 |
| 1.20 | Педагогический стаж (непрерывный) работы в данном ДОУ:1 – 3 лет3 – 6 лет6 – 10 лет 11 и более лет | до 3до 6до 10до 20 |
| **2.** | **Выплаты за качество выполняемых работ:** |  |
| 2.1 | За творческий подход к созданию условий для воспитания, обучения и развития детей в группе, кабинетах специалистов, накопление материала, эстетическое оформление помещений | до 3 |
| 2.2 | За снижение уровня заболеваемости за счет систематического и качественного проведения профилактических мероприятий | до 3 |
| 2.3 | За систематическое применение здоровьесберегающих технологий: * закаливание;
* организация, разучивание и проведение подвижных игр (в т.ч. на прогулке)
 | до 4 |
| 2.4 | Эффективность работы с родителями. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и высокий уровень решения конфликтных ситуаций | до 3 |
| 2.5 | За ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закрепленной территории, экономия энергоресурсов | до 5 |
| **3.** | **Премиальные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год** | **Размерами не ограничен** |

**п. 4. Младшему воспитателю:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **1.** | **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:** | **Балл** |
| 1.1 | За помощь педагогам в организации образовательного процесса(изготовление пособий, атрибутов, дидактического материала, подготовка к проведению занятий) | до 2 |
| 1.2  | За активное участие в плановых мероприятиях учреждения (праздниках, утренниках, подготовки помещения к праздникам) | до 3 |
| 1.3 | За создание условий для сохранения здоровья детей (помощь педагогу в проведении закаливающих процедур, снижении заболеваемости) | до 3 |
| 1.4 | За увеличение объема работ в период карантина | до 10 |
| 1.5 | Высокий уровень исполнительской дисциплины | до 5 |
| 1.6 | Инициативность и качественное выполнение работ при замене временно отсутствующих работников Учреждения | до 10 |
| 1.7 | Оперативность выполнения заданий администрации ДОУ | до 3 |
| 1.8 | Участие в озеленении территории ДОУ | до 5 |
| 1.9 | Работа без больничных листов | до 10 |
| 1.10 | Стаж работы (непрерывный) в данном ДОУ:1 – 3 лет3 – 6 лет6 – 10 лет 11 и более лет | до 3до 6до 10до 20 |
| **2.** | **Выплаты за качество выполняемых работ:** |  |
| 2.1 | Отсутствие жалоб по вопросам чистоты и порядка, строгое соблюдение СаН ПиНов | до 5 |
| 2.2 | Умение эстетично, содержать помещение группы и спальни, в соответствии с культурой приема пищи организовать питание детей в группах | до 5 |
| 2.3 | За ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закрепленной территории, экономия энергоресурсов | до 5 |
| 2.4 | Уровень этики общения с участниками образовательного процесса, отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций | до 5 |
| **3.** | **Премиальные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год** | **Размерами не ограничен**  |
|  |  |  |

**п. 5. Повару, помощнику повара (подсобному рабочему), грузчику:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **1.** | **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:** | **Балл** |
| 1.1 | За качественное и своевременное приготовление пищи с учетом разрешенной технологии | до 3 |
| 1.2 | Высокий уровень исполнительской дисциплины | до 5 |
| 1.3 | Содержание пищеблока в образцовом состоянии | до 5 |
| 1.4 | Высокие оценки бракеражной комиссии по качеству приготовления блюд | до 5 |
| 1.5 | Работа без больничных листов | до 10 |
| 1.6 | Инициативность и качественное выполнение работ при замене временно отсутствующих работников Учреждения | до 10 |
| 1.7 | Участие в озеленении территории ДОУ | до 5 |
| 1.8 | Стаж работы (непрерывный) в данном ДОУ:1 – 3 лет3 – 6 лет6 – 10 лет 11 и более лет | до 3до 6до 10до 20 |
| **2.** | **Выплаты за качество выполняемых работ:** |  |
| 2.1 | За высокую культуру организации питания (личная гигиена и эстетика внешнего вида работника) | до 5 |
| 2.2 | За дифференцированный подход в составлении меню | до 2 |
| 2.3 | Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов, администрации ДОУ | до 5 |
| 2.4 | Качественное содержание участка с требованиями СаН ПиНов, с учетом должностных инструкций | до 5 |
| 2.5 | За ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закрепленной территории, экономия энергоресурсов  | до 3 |
| 2.6 | Уровень этики общения с участниками образовательного процесса, отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций | до 5 |
| **3.** | **Премиальные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год** | **Размерами не ограничен**  |

**п. 6. Кладовщику:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **1.** | **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:** | **Балл** |
| 1.1 | За своевременное составление заявок, в соответствии с муниципальным заказом | до 7 |
| 1.2 | Результативность работы по укреплению здоровья детей, обеспечение качественного питания | до 5 |
| 1.3 | За систематическое выполнение финансовых нормативов питания детей | до 7 |
| 1.4 | Высокий уровень исполнительской дисциплины | до 5 |
| 1.5 | Проведение ремонтных работ своими силами | до 5 |
| 1.6 | Отсутствие замечаний по инвентаризации и ревизии | до 10 |
| 1.7 | За сверхурочную и погрузоразгрузочную работу | до 5 |
| 1.8 | Работа без больничных листов | до 10 |
| 1.9 | Участие в озеленении территории ДОУ | до 5 |
| 1.10 | Стаж работы (непрерывный) в данном ДОУ:1 – 3 лет3 – 6 лет6 – 10 лет 11 и более лет | до 3до 6до 10до 20 |
| **2.** | **Выплаты за качество выполняемых работ:** |  |
| 2.1 | За сохранность и содержание оборудования и складских помещений в идеальном порядке  | до 3 |
| 2.2 | Отсутствие замечаний со стороны надзорных, проверяющих органов и администрации ДОУ | до 3 |
| 2.3 | Качественный учет продуктов питания, результатов хозяйственно - финансовой деятельности | до 3 |
| 2.4 | Высокий уровень содержания складских помещений | до 3 |
| 2.5 | Соблюдение правил оформления, учета, хранения, движения документов | до 3 |
| 2.6 | Соблюдение правил хранения продуктов питания и предохранение их от порчи | до 3 |
| 2.7 | Инициативность и качественное выполнение работ при замене временно отсутствующих работников Учреждения | до 10 |
| **3.** | **Премиальные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год** | **Размерами не ограничен**  |

**п. 7. Заведующему хозяйством:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **1.** | **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:** | **Балл** |
| 1.1 | За работу с организациями, предоставляющими услуги по договорам | до 10 |
| 1.2 | За обеспечение контроля подготовки и реализации ремонтных работ (организация ремонта здания и оборудования, своевременное предотвращение или устранение аварийных ситуаций) | до 5 |
| 1.3 | За ведение табеля посещаемости детей | до 5 |
| 1.4 | Организация общественно полезного труда сотрудников и родителей воспитанников по благоустройству и озеленению территории ДОУ | до 5 |
| 1.5 | Проведение ремонтных работ своими силами | до 5  |
| 1.6 | Отсутствие замечаний у учебно-вспомогательного персонала и рабочих со стороны поверяющих и надзорных органов | до 10 |
| 1.7 | Отсутствие замечаний по инвентаризации и ревизии | до 10 |
| 1.8 | Контроль за организацией питания в группах | до 3 |
| 1.9 | Контроль за санитарным состоянием пищеблока | до 3 |
| 1.10 | Осуществление контроля за выполнением среднесуточной нормы выдачи продуктов на одного ребенка | до 3 |
| 1.11 | Взаимодействие с медицинскими Учреждениями (наличие договора о сотрудничестве) | до 10 |
| 1.12 | За сверхурочную и погрузоразгрузочную работу | до 5 |
| 1.13 | Обеспечение сохранности зданий, инженерных сооружений и сооружений, мебели и оборудования | до 5 |
| 1.14 | Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях ДОУ и территории | до 5 |
| 1.15 | Обеспечение условий пожарной безопасности и условий охраны труда участников образовательного процесса в ДОУ | до 5 |
| 1.16 | Участие в озеленении территории ДОУ | до 5 |
| 1.17 | Обеспечение учета материальных средств и их сохранности | до 5 |
| 1.18 | Высокий уровень исполнительской дисциплины | до 5 |
| 1.19 | За организацию питания в ДОУ (обеспечение сбалансированного, рационального питания) | до 10 |
| 1.20 | Работа без больничных листов | до 10 |
| 1.21 | Стаж работы (непрерывный) в данном ДОУ:1 – 3 лет3 – 6 лет6 – 10 лет 11 и более лет | до 3до 6до 10до 20 |
| **2.** | **Выплаты за качество выполняемых работ:** |  |
| 2.1 | За качественное ведение документации | до 5 |
| 2.2 | Систематическая работа с кадрами вспомогательного и технического персонала, отсутствие жалоб | до 5 |
| 2.3 | Качество аналитической деятельности ДОУ по хозяйственной деятельности | до 3 |
| 2.4 | Высокий уровень содержания складских помещений | до 3 |
| 2.5 | Соблюдение правил оформления, учета, хранения, движения документов | до 3 |
| 2.6 | Уровень этики общения с участниками образовательного процесса, отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций | до 5 |
| **3.** | **Премиальные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год** | **Размерами не ограничен**  |

**п. 8. Кастелянше:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **1.** | **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:** | **Балл** |
| 1.1 | За увеличение объема работ в период карантина, подготовки к новому учебному году, праздникам и утренникам | до 5 |
| 1.4 | Работа без больничных листов | до 10 |
| 1.5 | Участие в озеленении территории ДОУ | до 5 |
| 1.6 | Стаж работы (непрерывный) в данном ДОУ:1 – 3 лет3 – 6 лет6 – 10 лет 11 и более лет | до 3до 6до 10до 20 |
| **2.** | **Выплаты за качество выполняемых работ:** |  |
| 2.1 | Высокий уровень исполнительской дисциплины | до 5 |
| 2.2 | Качественный учет товарно-материальных ценностей | до 3 |
| 2.3 | Оперативность выполнения заявок сотрудников, своевременность смены белья в группах | до 4 |
| 2.4 | Отсутствие жалоб со стороны работников и родителей и замечаний со стороны контролирующих организаций | до 5 |
| **3.** | **Премиальные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год** | **Размерами не ограничен**  |

**п. 9. Машинисту по стирке и ремонту спецодежды:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **1.** | **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:** | **Балл** |
| 1.1 | За увеличение объема работ в период карантина, подготовки к новому учебному году, праздникам и утренникам | до 10 |
| 1.2 | За обработку и стирку белья с каловыми и рвотными массами | до 3 |
| 1.3 | За стирку белья и спецодежды вручную | до 5 |
| 1.4 | За глажение штор, тюлей, костюмов (вручную) | до 2 |
| 1.5 | За участие в пошиве и подгонке по размеру спецодежды сотрудников | до 3 |
| 1.4 | Соблюдение технологии стирки и глажки белья, спецодежды из различных материалов | до 5 |
| 1.5 | Участие в озеленении территории ДОУ | до 5 |
| 1.6 | Работа без больничных листов | до 10 |
| 1.7 | Стаж работы (непрерывный) в данном ДОУ:1 – 3 лет3 – 6 лет6 – 10 лет 11 и более лет | до 3до 6до 10до 20 |
| **2.** | **Выплаты за качество выполняемых работ:** |  |
| 2.1 | За эффективную стирку кухонной и другой спецодежды | до 5 |
| 2.2 | За работу без замечаний по выполнению санэпидрежима | до 2 |
| 2.3 | Высокий уровень исполнительской дисциплины | до 5 |
| 2.4 | Сохранность и ответственное хранение рабочего инвентаря, рациональное использование моющих и чистящих средств | до 3 |
| 2.5 | За своевременный ремонт мягкого инвентаря | до 3 |
| 2.6 | Качественное содержание служебных помещений с требованиями СаНПиНов с учетом должностных инструкций | до 2 |
| 2.7 | Участие в ремонте, благоустройстве и другой общественной работе | до 2 |
| **3.** | **Премиальные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год** | **Размерами не ограничен**  |

**п. 10. Дворнику:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **1.** | **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:** | **Балл** |
| 1.1 | За изготовление и ремонт уборочного инвентаря | до 5 |
| 1.2 | За уборку прилегающих к ДОУ территорий на расстоянии 2 метров от забора | до 3 |
| 1.3 | За сезонное увеличение объема работ (листва, снег) | до 10 |
| 1.4 | Стаж работы (непрерывный) в данном ДОУ:1 – 3 лет3 – 6 лет6 – 10 лет 11 и более лет | до 3до 6до 10до 20 |
| **2.** | **Выплаты за качество выполняемых работ:** |  |
| 2.1 | За качественную и своевременную уборку крупного и мелкого мусора с территории | до 3 |
| 2.2 | Высокий уровень исполнительской дисциплины | до 5 |
| 2.3 | Сохранность и ответственное хранение рабочего инвентаря | до 2 |
| 2.4 | Качественное содержание служебных помещений в соответствии с нормами СанПиН  | до 2 |
| 2.5 | Участие в ремонте, благоустройстве и другой общественной работе | до 7 |
| 2.6 | Работа без больничных листов | до 10 |
| **3.** | **Премиальные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год** | **Размерами не ограничен**  |

**п. 11. Делопроизводителю:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **1.** | **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:** | **Балл** |
| 1.1 |  Своевременное и качественное приведение документации ДОУ в соответствии с изменяющимся законодательством, подготовку документации к проведению процедуры лицензирования  | до 10 |
| 1.2 | Своевременный учет входящих документов и контроль их исполнения в соответствии с наложенной визой руководителя  | до 5 |
| 1.3 | Своевременный учет исходящих документов в срок определенной визой руководителя и документом | до 5 |
| 1.4 | Оперативность выполнения задач по подготовке деловых бумаг | до 5 |
| 1.5 | За качественное и систематическое ведение архива | до 5 |
| 1.6 | За ведение воинского учета и бронирование  | до 7 |
| 1.7 | За активное участие в плановых мероприятиях учреждения (праздниках, утренниках, подготовки помещения к праздникам) | до 3 |
| 1.8 | Участие в озеленении территории ДОУ | до 5 |
| 1.9 | Работа без больничных листов | до 10 |
|  | Стаж работы (непрерывный) в данном ДОУ:1 – 3 лет3 – 6 лет6 – 10 лет 11 и более лет | до 3до 6до 10до 20 |
| **2.** | **Выплаты за качество выполняемых работ:** |  |
| 2.1 | За своевременную отчетность перед внешними организациями | до 5 |
| 2.2 | Качественное содержание документации в соответствии с номенклатурой дел | до 3 |
| 2.3 | Содержание офисной техники и оборудования в рабочем состоянии (принятие мер по своевременному устранению неполадок), экономия энергоресурсов | до 3 |
| 2.4 | За качественное ведение документации | до 5 |
| 2.5 | Высокий уровень исполнительской дисциплины | до 5 |
|  2.6 | Участие в ремонте, благоустройстве и другой общественной работе | до 7 |
| 2.7 | Инициативность и качественное выполнение работ при замене временно отсутствующих работников Учреждения | до 10 |
| 2.8 | Отсутствие жалоб технического и обслуживающего персонала, посетителей на деятельность на деятельность делопроизводителя | до 3 |
| 2.9 | Сложность и напряженность деятельности: работа свыше нормы часов | до 10 |
| **3.** | **Премиальные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год** | **Размерами не ограничен**  |

**п. 12. Уборщику производственных и служебных помещений:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **1.** | **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:** | **Балл** |
| 1.1 | За увеличение объема работ: во время ремонтных работ, в период карантинов, в осенне-весенний период, в период проведения массовых мероприятий. | до 10 |
| 1.2 | Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам чистоты и порядка | до 5 |
| 1.3 | Оперативность выполнения заданий администрации ДОУ | до 3 |
| 1.4 | Инициативность и качественное выполнение работ при замене временно отсутствующих работников Учреждения | до 10 |
| 1.5 | Участие в озеленении территории ДОУ | до 5 |
| 1.6 | Работа без больничных листов | до 10 |
| 1.7 | Стаж работы (непрерывный) в данном ДОУ:1 – 3 лет3 – 6 лет6 – 10 лет 11 и более лет | до 3до 6до 10до 20 |
| **2.** | **Выплаты за качество выполняемых работ:** |  |
| 2.1 | За своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей по содержанию помещений | до 3 |
| 2.2 | Высокий уровень исполнительской дисциплины | до 5 |
|  2.3. | Участие в ремонте, благоустройстве и другой общественной работе | до 7 |
| 2.4 | За ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закрепленной территории, экономия энергоресурсов | до 3 |
| **3.** | **Премиальные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год** | **Размерами не ограничен**  |

**п. 13. Сторожу, вахтеру**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **1.** | **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:** | **Балл** |
| 1.1 | За увеличение объема работ (уборка коридоров после окончания работы ДОУ, в связи с неблагоприятными сезонными условиями и др.) | до 5 |
| 1.2 | Оперативность принятия решений по ликвидации ЧС | до 5 |
| 1.3 | Помощь в уходе за цветниками, цветами в коридоре, помощь специалистам в подготовке к праздникам, занятиям | до 5 |
| 1.4 | Работа без больничных листов | до 10 |
| 1.5 | Участие в озеленении территории ДОУ | до 5 |
| 1.6 | Стаж работы (непрерывный) в данном ДОУ:1 – 3 лет3 – 6 лет6 – 10 лет 11 и более лет | до 3до 6до 10до 20 |
| **2.** | **Выплаты за качество выполняемых работ:** |  |
| 2.1 | За высокое качество работы в рамках должностных обязанностей | до 5 |
| 2.2 | За качественное соблюдение сохранности построек и цветников, ограждений, малых форм на территории ДОУ | до 3 |
| 2.3 | Высокий уровень исполнительской дисциплины | до 2 |
| 2.4 | Отсутствие жалоб проверяющих инстанций, обеспечение антитеррористических мероприятий | до 2 |
|  2.5. | Участие в ремонте, благоустройстве и другой общественной работе | до 3 |
| **3.** | **Премиальные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год** | **Размерами не ограничены** |

**п. 14. Инженеру-энергетику, инженеру-теплотехнику, рабочему по комплексному обслуживанию зданий и ремонту сооружений**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **1.** | **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:** | **Балл** |
| 1.1 | За условия труда, отличающиеся от нормальных: экстренный выход на работу с целью устранения аварийных ситуаций | до 10 |
| 1.2. | За участие в ремонтных работах (не входящих в должностные обязанности) в ДОУ | до 10 |
| 1.3 | Работа без больничных листов | до 10 |
| 1.4 | Участие в озеленении территории ДОУ | до 5 |
| 1.5 | Стаж работы (непрерывный) в данном ДОУ:1 – 3 лет3 – 6 лет6 – 10 лет 11 и более лет | до 3до 6до 10до 20 |
| **2.** | **Выплаты за качество выполняемых работ:** |  |
| 2.1 | За высокое качество работы в рамках должностных обязанностей | до 3 |
| 2.2 | Высокий уровень исполнительской дисциплины | до 2 |
| 2.3 | Своевременное выполнение заявок по исправлению технических неполадок | до 3 |
| **3.** | **Премиальные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год** | **Размерами не ограничены** |

**Глава 10. Заключительные положения**

 10.1. Выплаты назначаются приказом по МБДОУ, издаваемым заведующим МБДОУ, на основании:

* ходатайства заместителя заведующего по методической и воспитательной работе (старшего воспитателя), органов самоуправления, органов Отдела образования, результатов соревнований, олимпиад и др. за конкретные результаты, четко определяемые по итогам конкурсов, смотров и т.д.;
* конкурсов, проектов за результаты работы, являющиеся следствием большой системной деятельности и способствующие повышению престижа МБДОУ;
* на основании комплексного анализа деятельности работников МБДОУ;
* выплаты с целью социальной защиты работников МБДОУ – на основании настоящего Положения, личного заявления (материальная помощь), по согласованию с Председателем профсоюзного комитета МБДОУ.

10.2. Функции участников управления МБДОУ при назначении выплат:

* **Собрание трудового коллектива** утверждает локальные акты, содержащие критерии, по которым осуществляется назначение выплат, производится экспертиза деятельности МБДОУ и педагогического состава, регламентируются различные процессы жизнедеятельности МБДОУ;
* **Профсоюзный комитет** контролирует целесообразность расходования средств, вносит свои предложения по назначению выплат, согласует назначение и систему выплат;
* **Совет ДОУ, Педагогический совет и Родительский комитет** вносят свои предложения по назначению выплат, участвуют в проведении мониторинга и экспертизы итогов деятельности;
* **Административная группа** организует текущий и итоговый контроль и анализ деятельности коллектива, проведение мониторинга, вносит свои предложения по назначению выплат;
* **Заведующий МБДОУ** контролирует все мероприятия, связанные с назначением выплат, осуществляет координацию деятельности различных органов управления МБДОУ по данному направлению, издает соответствующие приказы по МБДОУ, вносит свои предложения по назначению выплат;

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

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

10.5. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением 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:

С «ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения - детский сад № 500» ознакомлен(а):

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** | **ФИО сотрудника** | **Подпись** | **Число**  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |