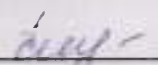
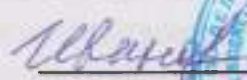


Согласовано:
Председатель Совета МБДОУ


Старкова Е.Н.

Приложение
к коллективному договору

Утверждаю:
Заведующий МБДОУ ДС №
368


Н.Г.Иванова

Приказ № 57
От « 2 » сентября 2014г.



ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА И СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ МБДОУ ДС №368

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение об оплате труда и стимулирующих выплатах работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 368 г. Челябинска разработано с целью повышения материальной заинтересованности трудового коллектива и отдельных работников, повышения качества работы, роста профессионального мастерства сотрудников, а также с целью социальной защищенности и материальной поддержки работников образовательного учреждения.

1.2. Положение вводится на основании:

- Устава МБДОУ ДС №368;
- Трудового Кодекса Российской Федерации от 30.12.2001г. №197-ФЗ (с изм. и допол.);
- Закона Российской Федерации «Об образовании» от 29.12.12г. № 273-ФЗ (с изм. и доп.)
- Постановления Правительства Челябинской области № 275-п от 11.09.2008 г. «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений...»
- Федерального Закона от 6 октября 2003года №131-ФЗ «Об общих принципах организации самоуправления в РФ».
- Приказ Гособразования СССР от 20.08.90. № 579 «Об утверждении положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР (с изм. и доп.)

- Федерального закона от 28.12.2013г.№426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»

- Решения Челябинской Городской Думы №52/17 от 24.06.2014г. «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010г.№18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска».

- Типового Положения о специальном (коррекционном) образовательном учреждении для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии.

1.3 Система оплаты труда МБДОУ ДС №368 включает в себя размеры окладов(должностных окладов, ставок заработной платы) по профессионально-квалификационным группам, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Оплата труда устанавливается с учетом ЕТКС работ и профессий рабочих, ЕКС должностей руководителей, специалистов и служащих, государственных гарантий по оплате труда, перечня видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, настоящего Положения, мнения представительного органа работников.

1.4 Настоящее Положение распространяется на всех работников образовательного учреждения. Условия оплаты труда, в том числе размер оклада работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера указываются в трудовом договоре.

1.5 Положение разработано администрацией, согласовано с профсоюзным комитетом, принято на общем собрании трудового коллектива и утверждено заведующим.

1.6 Настоящее положение вступает в силу с 1 сентября 2014г. до отмены.

2. НОРМЫ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ, НОРМЫ УЧЕБНОЙ НАГРУЗКИ

2.1 Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы) согласно приказа Министерства образования и науки РФ от 24.12.2010г.№2075 «О продолжительности рабочего времени педагогических работников»:

- за 18 часов преподавательской (педагогической) работы в неделю: педагогам дополнительного образования;
- за 20 часов преподавательской (педагогической) работы в неделю: учителям –логопедам;
- за 24 часа преподавательской (педагогической) работы в неделю: музыкальному руководителю;
- за 25 часов преподавательской (педагогической) работы в неделю: воспитателям групп для детей с тяжелыми нарушениями речи;
- за 30 часов педагогической работы в неделю инструкторам по физкультуре;
- за 36 часов педагогической работы в неделю воспитателю, педагогу- психологу, социальному педагогу; старшему воспитателю

2.2. За часы педагогической работы сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере.

2.3. Продолжительность рабочего времени других работников составляет 40 часов в неделю.

2.4. Об уменьшении объема учебной нагрузки, изменении системы оплаты труда и об увеличении педагогической работой работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за два месяца.

2.5. Преподавательская работа руководящих и других работников МБДОУ без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

Преподавательская работа руководящих и других работников МБДОУ помимо основной работы в том же учреждении без занятия штатной должности осуществляется в основное рабочее время либо за пределами основного рабочего времени в зависимости от ее характера и качества выполнения работы по основной должности. Этот вопрос в каждом конкретном случае решается заведующим МБДОУ по согласованию с профсоюзным органом.

3. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

3.1 Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников МБДОУ по профессиональным квалификационным группам определяется в соответствии с приложением №1-4 к настоящему Положению.

3.2 Оплата труда педагогических работников, для которых установлена продолжительность рабочего времени, осуществляется на основе должностных окладов. Оплата труда педагогических работников, для которых установлена норма часов за ставку заработной платы, - на основе ставок заработной платы.

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

4. ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

4.1 Месячная заработная плата педагогических работников МБДОУ определяется путем умножения ставки заработной платы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю и прибавления компенсационных и стимулирующих выплат по формуле:

$$M_{з.пл.} = ((S_{з.пл.} \times F_{н.н} / N_{ч.}) + V_{ком.} + V_{стим.}) \times K_{ур.}, \text{ где:}$$

$M_{з.пл.}$ – месячная заработная плата педагога;

$S_{з.пл.}$ – ставка заработной платы;

$F_{н.н}$ - фактическая нагрузка в неделю педагога в часах;

$N_{ч.}$ – норма часов педагогической (учебной) работы в неделю;

$V_{ком.}$ – выплаты компенсационного характера;

$V_{стим.}$ – выплаты стимулирующего характера;

$K_{ур.}$ – уральский коэффициент.

4.2 В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата за работу по совместительству. При этом общий объем работы по совместительству не должен превышать 16 часов работы в неделю.

4.3 Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

4.4 Установление учебной нагрузки и заработной платы осуществляется по результатам тарификации педагогических работников, производимой на начало каждого учебного года. Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов, установленных на ставку заработной платы, устанавливается с их письменного согласия.

4.5 В случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) оплата труда работников муниципальных учреждений осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

5.1. Почасовая оплата труда педагогических работников МБДОУ применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;
- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в дошкольные образовательные учреждения;

5.2 Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

5.3 Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

5.4 Оплата работы сторожей

Согласно ст.104 ТК РФ учетным периодом для определения размера оплаты труда сторожа является год, в течение которого работник обязан выработать годовой баланс рабочего времени. График рабочего времени для сторожей составляется ежегодно заведующим за месяц до начала календарного года, с ознакомлением под роспись работников.

6. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

6.1 К выплатам компенсационного характера относятся:

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

выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

6.2. Условия, размеры и порядок выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

6.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

6.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и опасными и иными условиями труда, устанавливаются в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 20 ноября 2008 года № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда» и не могут составлять менее 4 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

Конкретные размеры выплат и дни дополнительного отпуска работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными условиями труда устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с ФЗ от 28.12.2013г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии с Приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплаты за неблагоприятные условия труда..» и постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 3 октября 1986 года № 387/22-78 «Об утверждении типового положения об оценке условий труда на рабочих местах ...» на работах с тяжелыми и вредными условиями труда следующим работникам:

шеф-повару 8%,повару 8%,подсобному рабочему 8%

рабочему по ремонту и стирке сп.одежды 8%

гл.бухгалтеру 8%,зам.гл.бухгалтера 4%, бухгалтеру 4%,

зам.зав. по ВМР 4%, делопроизводителю 4%,

заведующему 4%, старшему воспитателю 4%.

Зам.зав. по АХР 4%, инструктору по сан.гигиеническому воспитанию 4%,

Младшим воспитателям групп «Малышок», «Капелька», «Ягодка» 4%.

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда начисляются за время фактической занятости

работников на таких рабочих местах или в таких условиях труда. Шеф-повару, поварам, главному бухгалтеру предоставляется дополнительный отпуск в количестве 7 календарных дней.

Заведующий МБДОУ принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. При последующей рационализации рабочих мест и улучшении условий труда доплаты уменьшаются или отменяются полностью. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата отменяется.

В случае, если до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в отношении рабочего места была проведена аттестация рабочего места по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении такого рабочего места может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев ввода в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест.

6.5. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) начисляется на фактический месячный заработок, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, без учета материальной помощи и единовременной премии.

Размер районного коэффициента составляет 15% в соответствии с Постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 02.07.1987 № 403/20-155 «О размерах и порядке применения 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».

6.6 Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации. К указанным выплатам относятся:

1) доплата за совмещение профессий (должностей).

Устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.

2) доплата за расширение зон обслуживания.

Устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.

3) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы.

Устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема работ или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.

4) доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни.

Производится работникам, привлеченным к работе в выходные и нерабочие праздничные дни:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5) доплата за работу в ночное время.

Оплачивается работнику в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, за каждый час работы. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Оплата труда за работу в ночное время в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» составляет 35 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), 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) на среднемесячное количество часов в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

6) повышенная оплата сверхурочной работы.

Производится работнику за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

7) повышенная оплата за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (за работу в логопедических группах)

Производится работникам МБДОУ за специфику работы в отдельных группах и с отдельными учащимися, рассчитывается в следующих размерах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы):

- за работу в специальных (коррекционных) группах для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (ТНР), педагогическому, административно-управленческому и учебно-вспомогательному персоналу с учетом работы в коррекционных группах в размере 20% на ставку заработной платы:

Инструктору по физической культуре
Воспитателю коррекционных групп
Учителю логопеду

Музыкальному руководителю
Старшему воспитателю
Педагогу психологу
Педагогу дополнительного образования
Младшему воспитателю коррекционных групп

В случае выполнения работы более или менее установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической и (или) преподавательской (учительской) работы) повышенная оплата устанавливается пропорционально отработанному времени.

Повышенная оплата не образует новой должностной оклад, ставку заработной платы и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

7. ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

7.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- выплаты молодым специалистам;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников.

7.2. Условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера устанавливаются приложениями 5-7 к настоящему Положению и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Перечень выплат стимулирующего характера отвечает уставным задачам МБДОУ, показателям оценки эффективности работы учреждения, устанавливаемым приказом руководителя учреждения, с учетом мнения профсоюзного комитета.

Для каждой конкретной стимулирующей выплаты разработаны качественные и количественные показатели при достижении которых данная выплата производится, и установлена периодичность выплат стимулирующего характера.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

1) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

2) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

3) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

4) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

5) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

При разработке показателей и критериев эффективности работы учтены методические рекомендации, утвержденные приказом Министерства здравоохранения России от 28.06.2013 № 421, приказом Министерства труда России от 01.07.2013 № 287 и приказом Министерства культуры России от 28.06.2013 № 920, письмом Министерства образования и науки России от 20.06.2013 № АП-1073/02.

7.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, в зависимости от достижения работниками соответствующих качественных и (или) количественных показателей, установленных по каждой стимулирующей выплате. Конкретные размеры доплат и срок их выплаты устанавливаются приказом по учреждению.

7.4. Выплаты стимулирующего характера производятся в объеме расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой муниципальным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

7.5 Порядок очередности рассмотрения стимулирующих выплат при недостаточности экономии фонда оплаты труда определить в прил.№9

7.6 В тарификации педагогических работников включить графы: №п/п, №приказа, должность, закрепление за группой, образование, документ об образовании, Ф.И.О., педагогический стаж, категория (подтверждающий документ), нагрузка (ставка, часы в неделю), оклад, ФЗП с учетом нагрузки, повышение оклада за особые условия труда, повышение оклада за квалификационную категорию, месячный ФЗП, надбавка за стаж работы, ежемесячная надбавка воспитателям за работу в МБДОУ, месячный ФЗП с надбавками, районный коэффициент, ФЗП всего.

7.7 Расчетный листок по начисленной заработной плате выводится из программы

1-С зарплата, выдается сотрудникам ежемесячно по форме прил.№10

8. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

8.1. Заработная плата заведующего, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8.2. Должностной оклад заведующего определяется трудовым договором и устанавливается в зависимости от сложности труда и особенностей деятельности и значимости учреждения.

8.3 Оценка сложности труда руководителей учреждений, масштаба управления и особенностей деятельности учреждения, осуществляется на основе показателей оценки сложности руководства учреждениями. Показатели оценки сложности руководства учреждениями устанавливаются приказом начальника Управления по делам образования города Челябинска.

8.4. В соответствии с набранным количеством баллов по показателям определя-

ется группа по оплате труда руководителей.

Группа по оплате труда руководителей учреждений утверждается приказом начальника Управления по делам образования города Челябинска.

Изменение группы по оплате труда осуществляется в случае изменения сложности труда руководителя учреждения, масштаба управления и особенностей деятельности учреждения, рассчитываемой на основе показателей оценки сложности руководства учреждением, по ходатайству районного управления образования.

Отнесение к группе по оплате труда по итогам оценки сложности труда на основе показателей, в зависимости от набранного количества баллов:

№ п.п.	Тип образовательного учреждения	Группа по оплате труда в зависимости от количества баллов				
		I	II	III	IV	V
1	2	3	4	5	6	7
1.	Дошкольные образовательные учреждения	свыше 800	от 501 до 800	от 301 до 500	от 201 до 300	до 200

Размеры должностных окладов руководителей учреждений по типам муниципальных учреждений и группам по оплате труда установлены в приложении 7 к настоящему Положению.

8.5 Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, качественные и количественные показатели для них, периодичность выплат устанавливаются руководителю муниципального учреждения приказом начальника Управления по делам образования города Челябинска в соответствии с трудовым законодательством, записываются в трудовом договоре, с учетом прил.№6 к Положению

Выплаты стимулирующего характера заведующего МБДОУ осуществляются в пределах объема расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой муниципальным учреждением на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы заведующего МБДОУ и средней заработной платы работников учреждения устанавливается приказом начальника Управления по делам образования города Челябинска, в кратности от 1 до 5.

Соотношение средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников данного учреждения, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

8.6. Должностной оклад заместителя по ВМР, заместителя по АХР, главного бухгалтера устанавливается приказом заведующего на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

8.7. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру МБДОУ устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с трудовым законодательством, с учетом мнения профсоюзного комитета согласно раздела 6 настоящего Положения и закрепляются в трудовом договоре.

8.8. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом мнения профсоюзного комитета, приложения 6 к настоящему Положению.

10. ПОРЯДОК И КРИТЕРИИ НАЧИСЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

ПРЕМИИ

10.1 Текущее премирование

10.1.1 Для объективной оценки качества труда работников, повышения эффективности трудовой и производственной дисциплины, повышения профессионального уровня, и назначения стимулирующих премиальных выплат по итогам работы устанавливаются текущие показатели премирования.

10.1.2 Премирование производится по результатам работы за месяц к окладу работника с учетом отработанного времени, в пределах утвержденного лимита фонда оплаты труда каждому члену коллектива дифференцированно по оценочным листам.

Для контроля и расчета ежемесячных и квартальных премий приказом руководителя ежегодно назначается хозрасчетная комиссия. (прил. №8 к Положению). Комиссия на основании оценочных листов ежемесячно проводит заседание и принимает решение о начислении и выплате стимулирующих выплат, данное решение оформляется протоколом мониторинга деятельности работников.

10.1.3 При недостаточности или превышении премиального фонда, размер премии, установленной за выполнение показателей, корректируется на сумму имеющихся средств по согласованию с заведующим МБДОУ.

10.1.4 Работникам, проработавшим неполный месяц в связи с увольнением по собственному желанию выплату премии производить на усмотрение заведующего.

10.1.5 На сумму ежемесячной премии начисляется уральский коэффициент в размере 15%.

10.1.6 Выплата премии производится на основании приказа руководителя.

10.1.7 В основе определения размера стимулирующей надбавки лежат следующие критерии: результативность работы, активность в деятельности, обобщение и распространение передового педагогического опыта, участие в методической и научно-исследовательской работе, использование в процессе обучения современных педагогических технологий, в том числе информационно-коммуникационных,

здоровьесберегающих, профессиональная подготовка, консультирование родителей, и другие.

10.1.8 Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. В зависимости от количества набранных баллов по каждому работнику определяется группа по оплате текущей премии с определенным размером премии в процентах к окладу.

Показатели премирования по конкретным категориям работников МБДОУ устанавливаются приложением №5,6 к Положению

10.2. Ежеквартальная премия воспитателям, младшим воспитателям за выполнение плановых показателей по дето-дням и дням функционирования, проведение профилактических и оздоровительных мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья детей:

- в размере до 30% тарифной ставки (оклада) воспитателям, младшим воспитателям МБДОУ, реализующих программы дошкольного образования при условии выполнения показателей премирования:

№п п	Должность	Показатели премирования	Размер премии в % к окладу
1	Воспитатель	Выполнение плана по дето-дням	До 10
2	Мл. воспитатель	Выполнение коэффициента по заболеваемости, не более 1	До 10
3		Сохранность имущества	До 10

Плановые дето-дни рассчитываются исходя из утвержденных плановых дней функционирования по г. Челябинску (согласно приказа Управления по Дела образования г. Челябинска « О плановом количестве дней функционирования МБДОУ г.Челябинска на соответствующий год»)

Показатели рассчитываются по каждой группе.

Расчет квартальной премии производится следующим образом: суммируются оклады за 3 месяца(с учетом отработанного времени), умножаются на процент премии по расчетным показателям и полученная сумма делится на 3.

Основанием для начисления ежеквартальной премии является протокол по показателям премирования и приказ руководителя МБДОУ. Выплата ежеквартальной премии производится раз в квартал, в месяце, следующем за отчетным периодом.

10.3 Единовременное премирование

- По итогам работы за квартал, полугодие, год.
- По итогам готовности к новому учебному году.
- За подготовку к летнему оздоровительному сезону
- За получение грамот и наград вышестоящих организаций.
- За дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности
- За участие в утренниках, исполнение ролей

Единовременная премия выплачивается по приказу заведующего. Выплата премии производится за счет экономии ФОТ по согласованию с ПК.

Премия каждому члену коллектива определяется дифференцированно в соответствии с личным вкладом не более 100% от должностного оклада. Единовременная премия не облагается районным коэффициентом. Единовременная премия облагается НДФЛ, и страховыми взносами.

Работникам, проработавшим неполный месяц в связи с увольнением по собственному желанию выплату премии производить на усмотрение заведующего, за нарушение трудовой дисциплины, за травму ребенка выплату премии не производить.

Работникам, уволившимся в связи с переводом на другую работу, поступлением в учебное учреждение, на службу, по сокращению штатов, уходом на пенсию и другим уважительным причинам, начисление премии производится за фактически отработанное время.

НАДБАВКИ

10.4 Ежемесячная надбавка за работу с детьми дошкольного возраста в МБДОУ воспитателям, мл.воспитателям:

- источник выплаты -субсидии из местного бюджета;
- наличие приказа МБДОУ;
- надбавка выплачивается работникам, состоящим в штате образовательного учреждения по основному месту работы;
- надбавка выплачивается из расчета работы по основной занимаемой должности на одну ставку (один раз в месяц 1000 руб.воспитателям, 500 руб., младшим воспитателям);
- надбавка выплачивается пропорционально отработанному времени при работе меньше или более чем на ставку заработной платы;
- надбавка выплачивается за фактически отработанное время при замещении временно отсутствующего работника;
- при выплате надбавки учитывается районный коэффициент;
- не предусмотрена надбавка старшим воспитателям, не ведущим воспитательскую работу.

10.5 Ежемесячная надбавка педагогическим работникам принятым на работу после окончания очного отделения образовательного учреждения среднего или высшего профессионального образования не позднее 1 октября года окончания (в течение трех лет с момента их трудоустройства при наличии непрерывного стажа)- надбавка молодым специалистам

- наличие приказа по учреждению о выплате ежемесячной надбавки к заработной плате молодым специалистам;
- правильность определения категории молодых специалистов: молодыми специалистами считаются:

< педагогические работники, приступившие к работе не позднее 1 сентября года окончания очного отделения образовательного учреждения среднего или высшего профессионального образования и работающие непрерывно в образовательном учреждении в течение трех лет с момента трудоустройства;

- правильность установления размера надбавки:
 - очного отделения образовательного учреждения в сумме 500руб.
- правильность начисления надбавки:
 - < начисление за фактически отработанное время;
 - < размер надбавки учитывается при начислении отпускных и больничных листов;

Выплаты производятся за счет средств бюджета города в рамках муниципальной программы развития образования в городке Челябинске на 2013-2015 годы, утвержденной распоряжением Администрации г. Челябинска от 31.12.2013 №8300.

10.6 Надбавка педагогическим работникам МДОУ (воспитателям, учителям-логопедам, музыкальным руководителям, инструкторам по физической культуре, педагогам-психологам, педагогам дополнительного образования, социальному педагогу, старшему воспитателю) за стаж работы в муниципальных образовательных учреждениях, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования

- в размере 10% при стаже от 1 года до 3 лет; в размере 15% при стаже работы от 3 до 5 лет; 20% при стаже от 5 лет и выше.

Основанием для начисления надбавки является стаж работы и протокол комиссии по исчислению трудового стажа в данной должности.

Стаж рассчитывается по данным трудовой книжки комиссией, утвержденной приказом руководителя.

- при выплате надбавки за стаж работы учитывается районный коэффициент;
- выплата надбавки производится на основании приказа руководителя МБДОУ.

При расчете берется общий педагогический стаж работы в МДОУ.

Надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам по основному месту работы, по основной занимаемой должности

10.7 Надбавка за работу в детском саду комбинированного вида

Надбавка за работу в детском саду комбинированного вида в соответствии с Типовым положением о дошкольном учреждении устанавливается в размере 20% к тарифной ставке (окладу) всем работникам, кроме работающих по договорам подряда и работников АУП.

10.8 Надбавки за интенсивность, качество и высокие результаты работы

10.8.1. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся

- надбавка за сложность, напряженность до 100% к окладу
- надбавка за выполнение особо важных (срочных работ) до 50% к окладу
- выплатам за качество выполняемых работ относится надбавка за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения. Максимальный размер надбавки составляет 100% к окладу.
- перечисленные надбавки устанавливаются приказом заведующего по согласованию с трудовым коллективом в пределах фонда оплаты труда (виды и размер надбавок перечислены в прил. №5,6 к Положению)

10.8.2. Надбавка может быть установлена на определенный период времени или на выполнение конкретного объема работ как основными работниками, так и работающими в порядке совместительства. Перечень должностей и наименование, размеры надбавок утверждаются приказом руководителя на каждый учебный год (прил. №10 к Положению)

10.8.3 Размер надбавки отменяется или уменьшается при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины или при отсутствии денежных средств приказом заведующей МБДОУ, по согласованию с профсоюзным комитетом.

10.8.4 Надбавки могут быть установлены вновь принятым на работу высококвалифицированным специалистам, в соответствии с требованиями, предъявляемыми к должности.

10.8.5 Все виды надбавок выплачиваются за фактически отработанное время и входят в базу для начисления районного коэффициента и для определения среднего заработка.

10.9 Надбавка за квалификационную категорию

Надбавка за квалификационную категорию выплачивается педагогическим работникам согласно тарификации на основании приказа о подтверждении или повышении категории.

За 2 квалификационную категорию 10% от оклада

За 1 квалификационную категорию 20% от оклада

За высшую квалификационную категорию 30% от оклада

При задержке прохождения процедуры подтверждения категории не по вине педагога, установленная надбавка сохраняется до момента присвоения ему категории (согласно приказа №24/3588 от 17.06.2011г. Министерства образования и науки Челябинской обл.) В связи с отменой второй категории, надбавка за вторую квалификационную категорию начисляется только до окончания действия приказа о ее назначении.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1 Вопросы материального стимулирования и поощрения всем категориям работников рассматриваются администрацией совместно с профсоюзным комитетом. Все виды материального поощрения выплачиваются на основании приказа руководителя в пределах ФОТ.

11.2 Штатное расписание МБДОУ утверждается руководителем и содержит наименование должностей, профессий, сведения о количестве штатных единиц согласно Постановления Госкомстата РФ от 05.01.2004г. №1 «Об установлении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты»

11.3 Фонд оплаты труда работников МБДОУ формируется на календарный год исходя из объема субсидий, предоставляемых учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг.

11.4 Из фонда оплаты труда МБДОУ может быть оказана материальная помощь.

Единовременная материальная помощь работникам МБДОУ, (в том числе ушедшим на заслуженный отдых) оказывается на:

- похороны ближайших родственников (мужа, детей, родителей);
- приобретение лекарств, прохождение глубокого мед.обследования
- смерть сотрудника;
- оплату учебы на курсах повышения квалификации;
- на оздоровление, приобретение санаторных и туристических путевок
- оплату хирургических операций;
- к отпуску; к рождению ребенка
- в связи с постигшим стихийным бедствием (пожар, хищение имущества, увечье).
- К юбилейным датам со дня рождения (50, 55, 60, 70 лет).
- К юбилейным датам по педагогическому стажу (25, 30, 40 лет).
- Материальная помощь молодым специалистам за счет субсидии местного бюджета

Единовременная материальная помощь оказывается лицам, проработавшим более 1 года в МБДОУ. В зависимости от конкретных ситуаций, конкретный размер ее определяется совместным решением администрации и ПК и зависит от суммы экономии фонда заработной платы. Максимальный размер материальной помощи не может превышать двух должностных окладов на каждого работника в год.

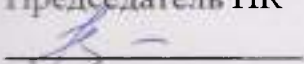
11.5 Материальная помощь заведующему МБДОУ выплачивается по приказу Управления образования г. Челябинска по согласованию с ПК.

11.6 Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника и приказа заведующего МБДОУ.

11.7 При отсутствии или недостатке финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить или отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

Согласовано:

Председатель ПК


Навроцкая С.Р.

Протокол №

от 02.09.2014г.

Приложение 1
к Положению об оплате труда
МБДОУ ДС №368

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих¹

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые, профессии рабочих первого уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; дворник; кладовщик; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений	2268

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля	2409
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;	2817
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2960
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	3430

¹ Перечень профессий рабочих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Приложение 2

К положению об оплате труда МБДОУ
ДС №368

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих²

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Архивариус; дежурный (по выдаче справок, залу, этажу гостиницы, комнате отдыха водителей автомобилей, общежитию и др.); делопроизводитель; калькулятор; кассир; комендант; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка; статистик; экспедитор	2382

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Диспетчер; лаборант; инспектор по кадрам; секретарь незрячего специалиста; техник; художник	2609
2 квалификационный уровень	Заведующий канцелярией; заведующий складом; заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший". Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория.	2817
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар). Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория.	3323
4 квалификационный уровень	Механик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий».	3516
5 квалификационный уровень	Начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской.	4430

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»

² Перечень должностей руководителей, специалистов и служащих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих».

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; инженер по охране труда и технике безопасности; инженер-программист (программист); инженер-технолог (технолог); менеджер; психолог; социолог; специалист по кадрам; сурдопереводчик; юрисконсульт.	3630
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутриведомственная категория	3856
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутриведомственная категория	4083
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	4310
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	4757

Приложение 3
к Положению об оплате труда
МБДОУ ДС №368

Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования¹

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	2609

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Дежурный по режиму; младший воспитатель	2949
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	3062

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	8000
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	8300
3 квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	8500
4 квалификационный уровень	Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель; тьютор; педагог-библиотекарь; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	10000

¹ Перечень должностей работников образования, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»

Приложение 4
к Положению об оплате труда МБДОУ
ДС №368

Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников³

Профессиональная квалификационная группа "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня"

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Санитарка; младшая медицинская сестра; сестра-хозяйка; фасовщица	2910

Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Инструктор по лечебной физкультуре; инструктор по гигиеническому воспитанию	4080
2 квалификационный уровень	Медицинская сестра диетическая	4190
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра; медицинская сестра патронажная; медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу;	4270
4 квалификационный уровень	Фельдшер; зубной врач; медицинская сестра процедурной	4650
5 квалификационный уровень	Старшая медицинская сестра	5020

Профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры"

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
2 квалификационный уровень	Врачи-специалисты	9070
4 квалификационный уровень	Старший врач	9250

³ Перечень должностей медицинских и фармацевтических работников, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»

Приложение 5
к Положению об оплате труда МБДОУ
ДС №368

Перечень, размеры и порядок определения выплат
стимулирующего характера, устанавливаемых работникам МБДОУ ДС №368

Перечень выплат стимулирующего характера	Размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)	Периодичность выплаты
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
Надбавка за сложность**** Программист (размещение информации на официальном сайте www.bus.gov.ru в сети Интернет) Зам.гл.бухгалтер (составление плана закупок и планов графиков размещения заказов, подготовка документов по запросу котировок, по аукционам), Бухгалтер. делопроизводитель (размещение информации в программе «Сапфир»,на сайте kpmo.ru)	50%	ежемесячно
Надбавка за напряженность**** работникам МБДОУ	до 100%	Ежемесячно по приказу
Надбавка за выполнение особо важных (срочных) работ	до 50%	По факту выполнения работы
Выплаты за качество выполняемых работ		
Надбавка за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения		
Программист (бесперебойное интернет-соединение, обслуживание компьютерной техники, обновление бухгалтерских программ)	100%	Ежемесячно
Младший воспитатель (качественная уборка и мытье служебных помещений, помимо группового)	50%	Ежемесячно
Зам.гл.бухгалтера(оперативность в обработке срочной бухгалтерской информации, отчетной документации, работа в АРМ госзаказ,отсутствие предписаний, замечаний надзорных и ревизионных органов)	100%	Ежемесячно
Бухгалтер(оперативность в обработке срочной бухгалтерской информации, отчетной документации, работа в АРМ с УФК, Клиент-Банком, отсутствие предписаний, замечаний надзорных и ревизионных органов, своевременное перечисление зар.платы на л/с сотрудников)	100%	Ежемесячно
Старший воспитатель (ведение сайта МБДОУ)	до 100%	Ежемесячно
Инструктор по сан.гиг.воспитанию(организация контроля за питанием в МДОУ, ведение мониторинга заболеваемости, контроль за выполнением натуральных норм питания)	80%	Ежемесячно
Шеф-повар,повар (организация контроля за питанием в МДОУ, отсутствие замечаний надзорных органов)	до100%	Ежемесячно
Кладовщик (контроль за исполнением договоров по продуктам питания (за ценами в соответствии со спецификацией)	100%	Ежемесячно
Воспитатель (ведение кружков)	20%	Ежемесячно
Воспитатель. мл. воспитатель (за работу в ясельных группах)	20%	Ежемесячно

Дворник (качественная уборка территории сверх норматива, обрезка деревьев и кустарников, уход за клумбами)	100%	Ежемесячно
Воспитатель (за исполнение обязанностей инженера по охране труда и технике безопасности)	50%	Ежемесячно
Уборщик служебных помещений(качественная уборка музыкального и спортивного залов, кабинетов узких специалистов сверх норматива)	100%	Ежемесячно
Делопроизводитель(размещение информации на сайте ДООУ)	100%	Ежемесячно
Рабочий по ремонту и стирке сп.одежды(качественная стирка белья и спецодежды сверх норматива)	100%	Ежемесячно
Плотник (качественное проведение ремонтных работ помещений и площадок)	100%	Ежемесячно
Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет ***		
Надбавка педагогическим работникам МДОУ за стаж работы в муниципальных образовательных учреждениях, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования. при стаже работы:		
- от 1 года до 3 лет;	10	ежемесячно
- от 3 до 5 лет;	15	
- от 5 лет и выше	20	
Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников		
- надбавка за II квалификационную категорию	10	Ежемесячно *****
- надбавка за I квалификационную категорию	20	
- надбавка за высшую квалификационную категорию	30	
Надбавка за работу в детском саду комбинированного вида	20	ежемесячно
Ежемесячная надбавка за работу с детьми дошкольного возраста в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях.- воспитателям	1000 рублей 500 рублей	Ежемесячно *****
- младшим воспитателям		
Выплаты молодым специалистам		
Единовременная материальная помощь молодым специалистам при приеме на работу не позднее 1 октября года окончания очного отделения образовательного учреждения среднего или высшего профессионального образования	20000рублей	Разово**
Ежемесячная надбавка молодым специалистам -педагогическим работникам принятым на работу не позднее 1 октября года окончания очного отделения ОУ среднего или высшего профессионального образования (в течение трех лет с момента их трудоустройства при наличии непрерывного стажа)	500руб.	Ежемесячно 3 года*****
Премияльные выплаты по итогам работы		
Текущая премия по итогам работы за отчетный месяц по утвержденным показателям:	до 100	ежемесячно

Воспитателям:	Свыше 130баллов –до 100% 130баллов-50% 120 баллов –40% 110 баллов-35% 100баллов – 30% 90 баллов-25% 80баллов- 20% 70 баллов-15% 60 баллов –10% менее 60 баллов-до 8%	ежемесячно
Использование в образовательном процессе современных здоровьесберегающих технологий, направленных на снижение заболеваемости. Отсутствие травматизма.*	10 баллов	
Методическая работа. Активное участие в МО, семинарах, конференциях. Качественное проведение занятий	10 баллов	
Внедрение новых методов работы, опытно-экспериментальная деятельность, авторские программы	10 баллов	
Наставничество	10 баллов	
Участие в методических мероприятиях, достижения педагога в конкурсах - на уровне города -на уровне района -на уровне МДОУ	30баллов 20баллов 10баллов	
Создание развивающей среды	10 баллов	
Отсутствие конфликтных ситуаций с родителями и сотрудниками. обоснованных жалоб родителей	10 баллов	
Высокий уровень трудовой дисциплины	10 баллов	
Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения документов)	10 баллов	
Отсутствие просроченной задолженности по родительской плате более 1 месяца на начало отчетного месяца	10 баллов	
Активное участие в жизни детского сада	от 10 до 100 баллов	
2 Младшие воспитатели:	Свыше 80 баллов-до 100% 80 баллов -30% 70баллов -20% 60баллов-15% 50баллов –10% 40баллов-8% менее 40 баллов-до5%	ежемесячно
Высокий уровень трудовой и исполнительской дисциплины	10 баллов	
Выполнение требований Роспотребнадзора.	20 баллов	
Использование в образовательном процессе современных здоровьесберегающих технологий, направленных на снижение заболеваемости. Отсутствие травматизма.*	10 баллов	
Активное участие в жизни детского сада	От 10 до 70 баллов	
3 Учитель-логопед, инструктор по физ-ре, музыкальный руководитель, педагог-психолог, соц. педагог, ПДО	Свыше 80 баллов –до 100% 80баллов-до30% 70баллов –до 25% 60баллов-до20% 50баллов –до 15% 40 баллов и менее –до10%	ежемесячно
Использование в образовательном процессе современных здоровьесберегающих технологий, направленных на снижение заболеваемости. Отсутствие травматизма.*	10 баллов	
Методическая работа. Активное участие в МО, семинарах, конференциях. Качественное проведение занятий	10 баллов	
Внедрение новых методов работы, опытно-экспериментальная деятельность, авторские программы	10 баллов	
Наставничество	10 баллов	

	Участие в методических мероприятиях, достижения педагога в конкурсах - на уровне города -на уровне района -на уровне МДОУ	30 баллов 20 баллов 10 баллов	
5	Создание развивающей среды	10 баллов	
	Отсутствие конфликтных ситуаций с родителями и сотрудниками, обоснованных жалоб родителей	10 баллов	
3	Высокий уровень трудовой и исполнительской дисциплины	10 баллов	
5	Активное участие в жизни детского сада	От 10 до 50 баллов	
4	МОП(рабочий по ремонту и стирке сп.одежды, дворник, уборщик служебных помещений, повар, шеф-повар, плотник, подсобный рабочий, программист, делопроизводитель, сторож, кладовщик, кастелянша)	До 100%	ежемесячно
	Высокий уровень трудовой и исполнительской дисциплины	10%	
	Активное участие в жизни детского сада	70%	
	Соблюдение графика стирки белья (для раб. по стирке), выполнение требований Роспотребнадзора, содержание участка, пищеблока в соответствии с требованиями СанПиНа, качественная уборка территории, устранение технических неполадок. Отсутствие жалоб со стороны родителей и сотрудников по качеству приготовления блюд (для повара, шеф-повара), обеспечение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, ремонт и содержание костюмов и сп.одежды в хорошем состоянии, своевременное, качественное оформление документов и оперативной информации)	20%	
5	Инструктор по санитарно-гигиеническому воспитанию	До 100%	ежемесячно
	Высокий уровень трудовой дисциплины	5%	
	Осуществление контроля за работой мл.воспитателей, МОП	20%	
	Высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное и своевременное ведение документации)	5%	
	Осуществление мероприятий, направленных на оздоровление детей, снижение заболеваемости. Проведение бесед с родителями.	20%	
	Активное участие в жизни детского сада	50%	
6	Старший воспитатель	До 100%	ежемесячно
1	Высокий уровень трудовой и исполнительской дисциплины	10%	
2	Контрольно-аналитическая деятельность	30%	
3	Высокий уровень аттестации пед.работников	10%	
4	Высокий уровень организации и контроля(мониторинга) учебно-воспитательного процесса	50%	
7	Бухгалтерия(зам.гл.бухгалтера, бухгалтер)	До 100%	ежемесячно
1	Подготовка экономических расчетов, своевременное и качественное составление и сдача бухгалтерских отчетов, налоговых деклараций	10-30%	
2	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников и родителей	10%	
3	Качественное ведение документации, анализ финансово-хозяйственной деятельности.	10- 30%	
4	Своевременное перечисление налогов и расчетов с другими организациями	10- 30%	
	Ежеквартальная премия воспитателям, младшим воспитателям муниципальных образовательных учреждений, реализующих программы дошкольного образования за выполнение плановых показателей по детодням		

	дням функционирования, проведение профилактических и оздоровительных мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья детей по показателям:	30%	Раз в квартал
1	Выполнение плана по дето-дням	10%	
2	Выполнение коэффициента по заболеваемости не более 1	10%	
3	Сохранность имущества	10%	
	Единовременная премия по итогам работы за месяц, за квартал, за год	Фиксированной суммой	Разово не более оклада
1	По итогам готовности к новому учебному году	суммой	
2	За подготовку к летнему оздоровительному сезону	суммой	
3	За получение грамот и наград вышестоящих организаций	суммой	
4	За дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности	суммой	
5	За участие в утренниках, исполнение ролей	суммой	
5	По итогам работы за соответствующий период	суммой	

Примечания: * За травматизм работник лишается премии в полном объеме

**Выплаты производятся за счет средств вышестоящего бюджета в Порядке и на условиях, определенных нормативными документами Правительства Челябинской области

***Надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам только по основному месту работы

**** надбавка за сложность и напряженность по одному сотруднику составляет не более 100% оклада

*****выплаты производятся за счет средств бюджета города в рамках муниципальной программы развития образования в городе Челябинске на 2013-2015 годы. Утвержденной распоряжением Администрации города Челябинска от 31.12.2013г. №8300.

*****выплаты производятся пропорционально фактически отработанному времени

Приложение 6
к Положению об оплате
труда МБДОУ ДС №368

Перечень, размеры и порядок определения выплат
стимулирующего характера, устанавливаемых руководителю, заместителям
руководителя, главному бухгалтеру

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)	Периодичность выплаты
1	2	3	
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
1.1	за выполнение особо важных (срочных) работ	до 50	По факту выполнения работы
2.	Выплаты за качество выполняемых работ		
2.1	за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения: заведующий(по приказу Управления образования г.Челябинска) гл.бухгалтер (за работу в АРМ с УФК, госзаказ,Сапфир, отсутствие замечаний надзорных и ревизионных органов, контроль за размещением заказов на поставки товаров, вып.работ) зам.зав. по ВМР (за ведение сайта МБДОУ) зам.зав. по АХР (за подготовку и проверку договоров при проведении котировок и аукционов, при заключении сделок на поставку товаров и услуг)	35% 30% 20% 10%	Ежемесячно Ежемесячно Ежемесячно Ежемесячно
3.	Премияльные выплаты по итогам работы*		
3.1	По итогам работы за отчетный месяц по утвержденным показателям:	до 100%	Ежемесячно
3.1.1	Заведующему	До 100%	По приказу
3.1.2	Заместителю заведующего по ВМР	До 50%	Ежемесячно
3.1.2.1	Высокий уровень трудовой и исполнительской дисциплины	До 5%	
3.1.2.2	Контрольно-аналитическая деятельность	До 30%	

3.1.2 3	Высокий уровень аттестации пед.работников	До 5%	
3.1.2 4	Высокий уровень организации и контроля(мониторинга) учебно-воспитательного процесса	До 10%	
3.1 .3	Главному бухгалтеру	До 50%	Ежемесячно
3.1.3 .1	Разработка и освоение новых программ, положений	До 10%	
3.1.3 2	Подготовка экономических расчетов, своевременное и качественное составление и сдача бухгалтерских отчетов, налоговых деклараций, оперативной информации	До 20%	
3.1.3 3	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников и родителей	До 10%	
3.1.3 4	Качественное ведение документации, анализ финансово-хозяйственной деятельности.	До 20%	
3.1.4	Зам.заведующего по АХР	До 50%	Ежемесячно
3.1.4 .1	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	До 10%	
3.1.4 2	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	До 10%	
3.1.4 3	Своевременное обеспечение необходимым инвентарем образовательного процесса	До 10%	
3.1.4 4	Контроль за потреблением энергетических ресурсов и воды	До 10%	
3.1.4 5	Своевременное заключение договоров с поставщиками и подрядчиками в соответствии с требованиями муниципального заказа	До 10%	
3.2	Единовременная премия по итогам работы за месяц, квартала, год	суммой	По приказу

*Общая сумма премии не должна превышать 100% оклада

ПРИЛОЖЕНИЕ 7
к Положению об оплате труда
МБДОУ ДС №368

Размеры должностных окладов руководителей муниципальных учреждений
по типам учреждений и группам по оплате труда

№ п/п	Тип образовательного учреждения	Группа по оплате труда в зависимости от количества баллов				
		I	II	III	IV	V
1.	Дошкольные образовательные учреждения	34 000	31 875	29 750	25 500	23 375

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад комбинированного вида №368 г. Челябинска

Приказ

От «02» сентября 2014г.

№ 54/13

«О создании хозрасчетной комиссии для назначения стимулирующих выплат»

В целях дифференцированного подхода и правильного исчисления показателей премирования работников МБДОУ ДС №368
ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить состав комиссии в следующем составе:

Председатель ПК Навроцкая С.Р.
Главный бухгалтер Горечнева И.А.
Зам.зав. по АХР Ерикеева С.А.
Воспитатель Аверина Г.И.
Зам.зав. по ВМР Байнова М.Н.
Ст.воспитатель Николаенко Л.П.

2. Вменить в обязанность комиссии ежемесячно до 29 числа проводить заседание, рассчитывать и представлять показатели премирования по итогам работы всех категорий работников.

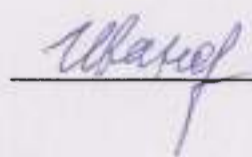
Расчет производить по показателям, согласно положения об оплате труда (прил.№9)
Итоги отражать в протоколе хозрасчетной комиссии.

Ежемесячно работник узнает о размере выплаты при выдаче расчетного листка.

3. Бухгалтерии на основании представленных показателей произвести начисление и выплату стимулирующих выплат работникам.

4. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.




Н.Г.Иванова

Порядок очередности рассмотрения выплат
стимулирующего характера, при недостаточности ФОТ

1	Надбавка за квалификационную категорию
2	Надбавка за стаж работы (выслугу лет)
3	Ежемесячная надбавка мл.воспитателям, воспитателям за работу с детьми в МБДОУ
4	Надбавка за работу в детском саду комбинированного вида
5	Надбавка молодым специалистам
6	Надбавка за напряженность
7	Надбавка за сложность
8	Надбавка за личный вклад
9	Премия за месяц
10	Квартальная премия
11	Единовременная премия

При недостаточности фонда оплаты труда размеры стимулирующих выплат по работникам определяются по решению профсоюзного комитета.

Расчетный листок за _____ 20__ г.

Учреждение: МБДОУ детский сад 368						
Ф.И.О.				категория персонала		
К выплате:				должность		
таб. №						
Общий основной доход:						
Применение вычетов по НДФЛ:						
на "себя"		на детей		имущественных		
Вид	Период	Отработано		Оплачено		Сумма
		Дни	Часы	Дни	Часы	
1. Начислено				2. Удержано		
Оклад за день						питание сотрудников
еж. надбавка за работу с детьми в МБДОУ						профвзносы 1%
надбавка за работу в дежурном режиме						НДФЛ исчисленный
надбавка за квалификационную категорию						
повышение квалификации						
Надбавка за стаж работы (в/л)						
Надбавка за выслугу лет						
Доплата за вредность совмещенной работы						
доплата за сверхурочную работу						
премия за месяц						
Квартальная премия						
Единоличная премия						
Материальная помощь						
доплата за праздничные дни						
доплата за отпуск						
Надбавка за выслугу лет						
Надбавка за стаж						
Доплата за совмещение обязанностей						
Увеличение тарифной ставки						
Ранговая надбавка						
Всего начислено				Всего удержано		
3. Доходы в натуральной форме				4. Выплачено		
						Перечислено в банк (аванс)
						Перечислено в банк (под расчет)
Всего натуральных доходов				Всего выплат		
Долг за работником на начало месяца				Долг за работником на конец месяца		

Пропиновано, пронумеровано
и скреплено печатью

19 лист(а)(ов)

Заведующий МБДОУ ДС № 368

Иванова Н.Г.Иванова

