

ПРИНЯТО
с изменениями общим собранием
Детского сада №10
Протокол № 1 от 14.01.2019 г.

УТВЕРЖДЕНО
с изменениями, внесёнными общим
собранием Детского сада №10
приказом от 14.01.2019 г. № 10-од
Заведующая Детского сада №10
Е.А.Лермонтова

**Положение
о системе оплаты труда работников
муниципального казённого дошкольного
образовательного учреждения
детский сад № 10 «Родничок»,
отличной от Единой тарифной сетки**

с.Рудовка

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детский сад № 10 «Родничок» (далее по тексту – Детский сад №10), подведомственного Управлению образования администрации МО « Жигаловский район», отличной от Единой тарифной сетки (далее - Положение), разработано в соответствии с:
- Указ президента РФ от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
 - Указ президента РФ от 01.06.2012 г. № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы»;
 - Бюджетным Посланием Президента Российской Федерации «О бюджетной политике в 2012-2014 годах»;
 - поручением Председателя Правительства Российской Федерации, данного на заседании Правительства Российской Федерации 4 апреля 2011 года по вопросу поэтапного повышения заработной платы учителей до средней заработной платы по экономике региона;
 - приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. N 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
 - приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
 - приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. N 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;
 - приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. (с изменениями и дополнениями) N 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;
 - приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 г. № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях», зарегистрированный в Минюсте России 01.02.2008 г. № 11080);
 - Законом Иркутской области от 9 октября 2008 года N 82-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области»;
 - постановлением Правительства Иркутской области от 18 ноября 2009 года № 339/116-пп «О порядке введения и установления систем оплаты труда работников государственных учреждений Иркутской области, отличных от Единой тарифной сетки»;
 - распоряжением Правительства Иркутской области от 07 июня 2010 года № 110-рп «О введении системы оплаты труда работников областных государственных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования Иркутской области, отличной от Единой тарифной сетки»;
 - приказом Министерства экономического развития, труда, науки и высшей школы Иркутской области от 11.02.2010 г. N 8-мпр «Об утверждении Методических рекомендаций по установлению систем оплаты труда, отличных от Единой тарифной сетки, и Перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в государственных учреждениях Иркутской области»;
 - Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2015 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24 декабря 2014 г., протокол N 11;
 - приказом Министерства образования Иркутской области от 21.09.2010г. № 194-мпр «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников областных государственных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования Иркутской области»;
 - распоряжением администрации МО Жигаловский район от 19 ноября 2010г. № 359-од « О введении системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации МО« Жигаловский район»

- распоряжением администрации МО Жигаловский район от 23 декабря 2010г. № 50-01 « Об обеспечении введения и установления системы оплаты труда отличной от Единой тарифной сетки работников муниципальных образовательных учреждений Жигаловского района»
- распоряжением администрации МО Жигаловский район от 23 декабря 2010г. № 51-01 « Об утверждении перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных образовательных учреждениях Жигаловского района»;
- Постановлением АМО «Жигаловский район» от 28.12.2018 г. № 136 «О внесении изменений в Примерное положение о системе оплаты труда работников образовательных учреждений Жигаловского района, подведомственных Управлению образования администрации МО « Жигаловский район», отличной от Единой тарифной сетки, Положения о системе оплаты труда руководителей муниципальных образовательных организаций Жигаловского района, отличной от Единой тарифной сетки, утверждённое постановлением администрации муниципального образования «Жигаловский район» от 04.05.2015 г. № 110.

1.2. Положение служит основанием для формирования системы оплаты труда работников Детского сада №10, подведомственного Управлению образования администрации МО « Жигаловский район» и включает в себя:

- рекомендуемые размеры окладов (ставок) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) работников;
- условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
- условия осуществления выплат стимулирующего характера.

1.3. Минимальные оклады (ставки) работников устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке, к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, и не могут быть ниже утверждённых настоящим Положением.

1.4. Работникам Детского сада №10 могут быть предусмотрены повышающие коэффициенты к окладу:

- повышающий коэффициент к минимальному окладу по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент;

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается заведующей Детского сада №10 с учётом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

1.5. Повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) по занимаемой должности устанавливается за высшее образование и квалификационную категорию, присвоенную по результатам аттестации педагогических работников.

Применение повышающих коэффициентов к минимальному окладу по занимаемой должности образует новый оклад. Размер должностного оклада определяется путём умножения минимального должностного оклада по ПКГ на повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности. Компенсационные выплаты начисляются от минимального оклада (ставки).

1.6. Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) может быть установлен работнику с учётом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах принимается заведующей Детского сада №10 персонально в отношении конкретного работника.

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен на определённый период времени (месяц, квартал, год).

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера. Размер выплат с учётом персонального повышающего коэффициента определяется путём умножения размера оклада на повышающий коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент может быть уменьшен или отменён в следующих случаях:

- а) окончание срока выполняемой работы;

- б) отказ работника от порученного задания;
- в) длительное отсутствие работника по болезни и передача в связи с этим задания другому работнику;
- г) невыполнение порученного задания;
- д) ухудшение качества выполняемого задания, а также несоблюдение трудовой дисциплины, нарушение правил внутреннего распорядка учреждения;
- е) иные причины, повлекшие за собой существенные изменения условий труда.

1.7. Система оплаты труда работников Детского сада №10 устанавливается на основе должностных окладов (ставок) и выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.8. Норма рабочего времени педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс, применяемая при определении количества образовательных часов работы педагогических работников и исчислении их заработной платы определяется в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601

"О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (Приложение 7).

1.9. Зарплата работника Детского сада №10 рассчитывается по формуле:

$$ЗП = ДО + Кв + Св, \text{ где}$$

ЗП - заработная плата

ДО - должностной оклад

Кв - компенсационные выплаты

Св - стимулирующие выплаты

$$ДО + КВ = \text{ФОТоч}$$

ФОТоч - обязательная часть заработной платы

ФОТоч составляет 75% общего фонда оплаты труда учреждения

Св составляют не более 25% общего фонда оплаты труда учреждения

Обязательная часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда работников.

1.10. Должностной оклад работника Детского сада №10 (Приложение 1) рассчитывается по следующим формулам:

$$ДО = О + О * Кп, \text{ где}$$

О - размер минимального оклада (ставки)

Кп - повышающий коэффициент (см. подпункт 2.1.2.)

1.11. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ.

Конкретные размеры выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за непрерывный стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Иркутской области), за работу в Жигаловском районе, а также условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации, муниципальными правовыми актами.

Иные виды выплат компенсационного характера, предусмотренные Перечнем видов выплат компенсационного характера и установленные в процентном отношении, применяются к окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ.

1.12. Оплата труда работников Детского сада №10 производится на основании трудовых договоров между заведующей Детского сада №10 и работниками. Зарплата работников (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.13. Система оплаты труда работников устанавливается коллективными договорами, ло-

льными нормативными актами учреждений по согласованию с представительными органами работников.

1.14 Заведующая Детского сада №10 формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах обязательной части фонда оплаты труда (ФОТоч).

При сокращении фонда оплаты труда для административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала соответственно увеличивается фонд оплаты труда для педагогического персонала, осуществляющего образовательный процесс.

Тем самым, закрепляется заинтересованность заведующей Детского сада №10 в обеспечении сбалансированного штатного расписания.

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПО КАТЕГОРИЯМ ПЕРСОНАЛА

2.1. Работники образования

2.1.1. Рекомендуемые размеры окладов (ставок) работникам образования, осуществляющих образовательную деятельность устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ приведены в Приложении 1 с учётом повышающего коэффициента. В размер должностного оклада педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31.12.2012 г.

2.1.2. Повышающий коэффициент к минимальному окладу по занимаемой должности за наличие высшего образования и квалификационной категории устанавливается работникам, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей педагогических работников в следующих размерах:

- 0,05 (высшее образование)
- 0,1 (вторая категория)
- 0,3 (первая категория)
- 0,5 (высшая категория)

2.1.3. Размеры окладов работникам, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня приведены в Приложении 3.

2.1.4. Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу может быть установлен работнику с учётом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в образовательном учреждении и других факторов. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента к минимальному должностному окладу - до 3,0.

2.2. Общеотраслевые должности служащих

2.2.1. Рекомендуемые размеры окладов (ставок) работникам, занимающим должности служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ приведены в Приложении 2.

2.2.2. Работникам, занимающим должности служащих, может быть предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента к окладу.

2.2.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учётом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы в образовательных учреждениях и других факторов. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

2.3. Общеотраслевые профессии рабочих

2.3.1. Рекомендуемые размеры окладов (ставок) рабочим образовательных учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых должностей к ПКГ приведены в Приложении 4.

2.3.2. Рабочим может быть предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента к окладу.

2.3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы по профессии и других факторов. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 2,0.

2.4. Руководитель образовательного учреждения

2.4.1. Заработная плата заведующей Детского сада №10 определяется отдельным Положением системе оплаты труда руководителей.

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в МКДОУ установлены, при наличии соответствующих условий, следующие виды выплат 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;
- ежемесячная надбавка за работу в сельской местности;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- ежемесячная доплата за работу, не входящую в должностные обязанности работника (приложение 5 п.7);
- ежемесячная надбавка молодым специалистам в течение первых семи лет их работы по специальности;
- ежемесячная надбавка специалистам, награжденным знаком «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования РФ», орденом «знак Почета», Почетной грамотой Министерства Образования РФ;
- надбавка за специфику работы в образовательных учреждениях.

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

3.3. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4. На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата прекращается с уведомлением работника о прекращении указанной выплаты в письменном виде не менее чем за два месяца.

В отдельных случаях, когда общепринятая методология аттестации рабочих мест не может быть применена в силу особых условий труда, разрабатывается особый порядок или применяется уже установленный порядок установления выплат компенсационного характера.

3.5. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.6. Выплаты компенсационного характера работникам в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.7. Размеры выплат компенсационного характера работникам устанавливаются в соответствии с Приложением 5.

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в Детском саду №10 устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ
- выплаты за выполнение особо важных и срочных работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает заведующая Детского сада №10, с учетом рекомендаций комиссии по распределению стимулирующих выплат, созданной в Детском саду №10.

При этом следует учитывать, что объем средств на указанные выплаты должен составлять не более 25 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет бюджетных ассигнований

4.3. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

4.4. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам за:

- выполнение непредвиденных и срочных работ;
- инициативу, творчество и применение в работе совершенных форм и методов организации труда;
- компетентность работника в принятии решения;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно- эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов. Федеральных и региональных целевых программ.

4.5 Надбавка за качество выполняемых работ (качественная подготовка проведения мероприятий связанных с уставной деятельностью Детского сада №10);

4.6. Размер выплат стимулирующего характера устанавливается и рассчитывается в соответствии с порядком расчета стимулирующих выплат работникам (Приложение 6).

4.7. Формирование перечня критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности работников, являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат производится на основе наименований и условий осуществления выплат стимулирующего характера, установленных действующим законодательством. Кроме того, данный перечень должен отвечать уставным задачам деятельности учреждения и критериям оценки деятельности работников.

Основой в формировании перечня стимулирующих выплат для работников является определение качественных и количественных показателей для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся. Данный перечень представлен в Приложении 6.

4.8. Выплата стимулирующего характера по итогам работы - премия устанавливается работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы. Максимальный размер премии не ограничен. Единовременные премии устанавливаются в соответствии с заявленными основаниями, их размер имеет конкретное выражение и выплачивается из экономии фонда оплаты труда.

5. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

Из фонда оплаты труда работникам Детского сада №10 может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами Детского сада №10.

Материальная помощь выплачивается в размере не более 5000 руб. Конкретный размер материальной помощи определяется заведующей Детского сада №10. Право работника на получение материальной помощи возникает со дня вступления в силу заключенного с ним трудового договора.

Материальная помощь оказывается по письменному заявлению работника в связи с причинением ему материального ущерба в результате стихийных бедствий, квартирной кражи, грабежа, иного противоправного посягательства на жизнь, здоровье, имущество, а также в связи с материальными затруднениями (болезнь, смерть членов семьи, близких родственников, другие непредвиденные обстоятельства), юбилейными датами и по другим уважительным причинам (свадьба, рождение детей и т.п.).

В случае смерти работника материальная помощь может быть оказана членам его семьи. Работник представляет заведующей Детского сада №10 документы, подтверждающие наличие соответствующих оснований.

Должностные оклады работников Детского сада №10 по профессиональным квалификационным группам должностей « Педагогические работники» в соответствии с уровнем образования и квалификационной категорией

Профессиональная квалификационная группа должностей работников	Квалификационные уровни	Должности	Размеры должностных окладов, рублей в месяц				
			Минимальный рекомендуемый размер оклада (ставки)	Высшее профессиональное образование (гр.1х 0,1)	Вторая квалификационная категория (гр.1х 0,2)	Первая квалификационная категория (гр.1х 0,35)	Высшая квалификационная категория (гр.1х 0,48)
			1	2	3	4	5
Педагогические работники	1.	Инструктор по физической культуре. Музыкальный руководитель	5 566,00	5 844,30	6 122,60	7 235,80	8 349,00
	2.	Воспитатель. Педагог-психолог	6198,00	6 507,90	6 817,80	8 057,40	9 297,00
	3.	Учитель-логопед	6578	6 906,90	7 235,80	8 551,40	9 867,00

Приложение 2

Должностные оклады работников по профессиональной квалификационной группе « Общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих»

Профессиональная квалификационная группа должностей работников	Квалификационные уровни	Должности	Размеры окладов, руб. в мес.	Минимальный размер дифференциации заработной платы, руб.
Общеотраслевые должности служащих второго уровня	Второй уровень	Заведующий хозяйством	6 396,00	6 729,00

За счёт стимулирующих выплат с учётом оценки эффективности и результативности деятельности работников Детского сада №10 обеспечивается минимальный уровень дифференциации заработной платы.

Должностные оклады работников по профессиональным квалификационной группе должностей работников « Учебно-вспомогательный персонал» первого уровня

Должности	Размеры должностных окладов, руб. в мес.	Минимальный размер дифференциации заработной платы, руб.
Помощник воспитателя	6 329,00	729,00

За счёт стимулирующих выплат с учётом оценки эффективности и результативности деятельности работников Детского сада №10 обеспечивается минимальный уровень дифференциации заработной платы.

Приложение 4

Оклады работников по профессиональным квалификационным группам отраслевых профессий рабочих

Профессиональная квалификационная группа должностей работников	Квалификационные уровни	Должности	Размеры окладов, руб. в мес.	Минимальный размер дифференциации заработной платы, руб.
Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня: Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	1	Кухонный работник. Рабочий по стирке и ремонту спецодежды (белья). Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания. Сторож. Дворник. Уборщик служебных помещений. Кастелянша.	5 600,00	
Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня (профессии рабочих, отнесённые к первому квалификационному уровню. при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене). (наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих:		Водитель, повар, кондитер.	7119,00	1519,00

За счёт стимулирующих выплат с учётом оценки эффективности и результативности деятельности работников Детского сада №10 обеспечивается минимальный уровень дифференциации заработной платы.

РАЗМЕР И УСЛОВИЯ ПРИМЕНЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

Работникам Детского сада №10 устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

1. Выплата за специфику работы в образовательных учреждениях:

Выплата за специфику работы в Детском саду №10 устанавливается в следующих случаях и размерах:

Работникам образовательных учреждений (отделений, классов, групп), реализующих адаптированные основные образовательные программы, деятельность которых связана непосредственно с обучением, присмотром и уходом, воспитанием обучающихся с ограниченными возможностями здоровья - 15-20 процентов минимального оклада (ставки) с учётом педагогической нагрузки;

- работникам за работу в оздоровительных образовательных учреждениях (классах, группах) для детей нуждающихся в лечении - 15-20 процентов минимального оклада (ставки).

Конкретный размер повышения окладов, определяется заведующей Детского сада №10 в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися, имеющими отклонения в развитии, нуждающимися в длительном лечении, детьми и подростками с девиантным поведением.

Данные выплаты ежемесячно выплачиваются с момента поступления на работу в Детском саду №10 в составе заработной платы и указывается в трудовом договоре.

2. Компенсация за работу в ночное время;

Компенсация за работу в ночное время работникам Детского сада №10 производится в размере не ниже 35 процентов от часовой оклада (ставки) за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов). Названная доплата выплачивается за фактически отработанное время в составе заработной платы за месяц, в котором выполнялись соответствующие работы.

3. Доплата за работу с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда;

Доплаты за работу с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда работникам Детского сада №10 устанавливаются в размере от 4 процентов к минимальному окладу по результатам специальной оценки условий труда.

Данная доплата устанавливается при условии, когда работники не менее 50 процентов рабочего времени за расчетный период заняты на указанных работах. Время работы в данных условиях учитывается заведующей Детского сада №10 в установленном порядке. Указанная доплата выплачивается за фактически отработанное время в составе заработной платы за месяц, в котором выполнялись соответствующие работы.

4. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, следующие часы - двойного размера.

6. Доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии с ст. 153 ТК РФ.

7. Ежемесячная доплата за работу, не входящую в должностные обязанности работника, но не связанную с образовательным процессом, устанавливается в размере, не превышающем 15% минимального оклада (ставки).

8. Ежемесячная выплата молодым специалистам до 29 лет из числа педагогических работников, впервые приступивших к работе по специальности в общеобразовательных учреждениях устанавливается в размере :

- до 3 лет работы - 20% минимального оклада (ставки);
- 3-5 лет работы - 10% минимального оклада (ставки);

- 5-7 лет работы - 5% минимального оклада (ставки);

Основным условием выплаты надбавки молодым специалистам являются:

- наличие документа об образовании и о квалификации, подтверждающего получение среднего профессионального или высшего образования;
- работа в образовательном учреждении по специальности.

9. Ежемесячная надбавка работникам в размере 25 процентов за работу в сельской местности. Данная надбавка начисляется на должностной оклад.

10. Ежемесячная надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями начисляется на всю заработную плату кроме стимулирующих выплат, установленных в абсолютном размере.

1. Надбавка:	80%
1.1 за непрерывный стаж работы	30%
1.2 районный коэффициент	30%
1.3 за работу в Жигаловском районе	20%

11. Ежемесячная выплата педагогическим работникам, награждённым знаком «Отличник народного просвещения», «Почётный работник общего образования РФ», орденом «Знак Почёта», Почётной грамотой Министерства Образования РФ, устанавливается в размере:

- 10% минимального оклада (ставки).

12. Размеры доплат могут быть уменьшены или отменены при невыполнении возложенных обязанностей. Решение о снижении размера доплат, а также их отмене принимается заведующей Детского сада №10 и оформляется приказом заведующей Детского сада №10.

Порядок расчета стимулирующих выплат работникам Детского сада №10

1. Виды и размеры стимулирующих выплат.

1.1. Размер и вид выплат (по результатам профессиональной деятельности и единовременная премия) стимулирующего характера работников определяются в соответствии с Положением о системе оплате труда МКДОУ.

1.2. Конкретный размер выплат стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к должностному окладу, на них начисляется надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями. Выплаты стимулирующего характера в абсолютном размере определяются с учётом указанной надбавки. Размер стимулирующих выплат конкретному работнику верхним пределом не ограничивается.

1.3. Выплаты стимулирующего характера осуществляются работникам МКДОУ для которых эта работа является основной.

2. Порядок определения размера стимулирующих выплат

2.1. Размеры выплат стимулирующей части ФОТ работникам по результатам труда определяются заведующей и комиссией по распределению стимулирующих выплат МКДОУ согласно критериям и показателям качества и результативности труда.

2.2. Определение размера выплат стимулирующего характера в МКДОУ производится на основе Перечня показателей качества и результативности профессиональной деятельности работников МКДОУ д/с № 10 «Родничок» для начисления стимулирующих выплат (см. ниже). Критерии пересматриваются 2 раза в год по результатам работы за истекший период.

2.3. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Для изменения результативности труда работника по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

2.4. Итоговый коэффициент стимулирующих выплат производится на основании подсчета баллов по утвержденным критериям и показателям профессиональной деятельности работников за истекший период.

В течение каждого полугодия заведующая и председатель комиссии по распределению стимулирующих выплат МКДОУ ведут мониторинг профессиональной деятельности работников по утвержденным критериям и показателям, позволяющий провести рейтинговый подсчет баллов, на основе которого производится определение выплат стимулирующего характера на следующее полугодие.

3. Порядок выплат стимулирующего характера

3.1. Выплаты стимулирующего характера работникам МКДОУ утверждаются приказом заведующей МКДОУ.

3.2. Порядок определения выплат по результатам профессиональной деятельности.

3.2.1. ОУ устанавливает сроки выплат по результатам профессиональной деятельности самостоятельно локальными актами МКДОУ.

3.2.2. Установление стимулирующих выплат по результатам профессиональной деятельности производится на основе мониторинга профессиональной деятельности работников в течение каждого полугодия.

3.2.3. Стимулирующие выплаты выплачиваются пропорционально отработанному времени и не выплачиваются за период временной нетрудоспособности, нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске, отпуске без сохранения заработной платы, отпуске по беременности и родам, отпуске

уходу за ребёнком, иных дополнительных отпусках, а также в случае увольнения за виновные действия.

3.3. Единовременное премирование работников осуществляется за счёт экономии фонда оплаты труда два раза в год (в июне, декабре).

3.3.1. Единовременное премирование работников производится за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;
- проявление творческой инициативы и самостоятельности в отношении к должностным обязанностям;
- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- инициатива, творчество и применение в работе современных нетрадиционных форм и методов организации труда в связи с введением ФГОС дошкольного образования;
- участие в районной инновационной деятельности.

3.3.2. Работникам может выплачиваться единовременная премия:

- к юбилейным датам;
- в связи с наступлением знаменательного события (праздничные дни -23 февраля, 8 марта, профессиональные праздники, юбилей учреждения, выход на пенсию и т.п.)
- в иных случаях.

3.3.3. Единовременное премирование работников осуществляется в полном объёме на основании решения и приказа заведующей Детского сада №10, в котором указывается конкретный размер этой выплаты, независимо от отработанного времени.

4. Другие вопросы регулирования стимулирующих выплат

Порядок изменения стимулирующих выплат по результатам профессиональной деятельности.

Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности могут быть отменены (уменьшены) при следующих обстоятельствах:

- нарушение работником трудовой дисциплины или правил внутреннего трудового распорядка, норм и правил поведения, если эти нарушения явились причиной снижения качественных показателей.
- некачественное исполнение своих должностных обязанностей, снижение качественных показателей работы;
- обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса;
- изменение содержания выполняемых функциональных обязанностей;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья, нарушение педагогической и служебной этики, халатное отношение к сохранности материально-технической базы, пассивность в участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри образовательного учреждения и на других уровнях, наличие ошибок в ведении документации и др.

5. Оценка качества и результативности профессиональной деятельности педагогических работников Детского сада № 10 для начисления стимулирующих выплат

Фамилия, имя, отчество педагога _____

Критерии	Инструментарий	Индикаторы			Само-оценка	Оценка комиссии
		0	1	2		
1. Участие педагогов в сетевых формах распространения педагогического опыта	Выписка из протокола РМО	Нет		Выступление с вопросом распространения педагогического опыта или показ открытого мероприятия на РМО		
2. Количество дней пребывания ребёнка в Детском саду № 10 (% посещаемости)	Табель посещаемости	до 60%	от 60% до 80%	от 80%		
3. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей)	Справка заведующей	Есть обоснованные жалобы и претензии		Нет обоснованных жалоб и претензий		
4. Работа по подготовке и организации участия детей в конкурсах детского творчества (конкурс рисунков, творческих поделок) на поселенческом, муниципальном, региональном или	Наличие грамот, дипломов	Нет участия	Участие	Наличие призовых мест		

муниципальном, региональном или федеральном уровне						
5. Работа по подготовке и организации участия детей в фестивале «Ленских звёздочках»	Наличие грамот, дипломов	Нет участия	Участие	Наличие призовых мест		
6. Работа по подготовке и организации участия детей в мероприятиях спортивной направленности.	Наличие грамот, дипломов	Нет участия	Участие	Наличие призовых мест		

7. За качественное, оперативное и результативное выполнение отчётов, заполнение таблиц и журналов посещаемости.	Оценка заведующей	С замечаниями	с 1-2-мя замечаниями	Без единого замечания		
8. Ведение кружков по интересам для воспитанников Детского сада № 10	Программа кружка	Нет кружка	Ведётся кружок	Призовые места участников кружка в соревнованиях на муниципальном уровне		

		информация обновляется реже 2-х раз в месяц	Информация обновляется один раз в две недели	Информация обновляется еженедельно		
10.Участие в проектах муниципального уровня.	Наличие грамот, дипломов.	Нет участия в проектах муниципального уровня.	Участие в проектах муниципального уровня.	Призовые места в проектах муниципального уровня.		
11.Работа с родителями по своевременному внесению родительской платы	Оборотная ведомость	Внесение родительской платы – до 80%	Внесение родительской платы – 80% - 90%	Внесение родительской платы – 100%		
12.За качественное, оперативное и результативное выполнение порученной работы (до 5 бал.)						
13.За прохождение аттестации на высшую или первую категорию (до 10 бал.)						
14. За участие педагога в профессиональных конкурсах (до 8 бал.)						

6. Критерии качества и результативности профессиональной деятельности обслуживающего персонала Детского сада № 10

Категории работников	Показатели	Баллы
Заведующая хозяйством	1. Результативный учёт и контроль за рациональным, нормированным и лимитированным использованием воды, тепловой энергии и электрической энергии.	0 - 5
	2. Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения.	0 - 5
	3. Участие в общественной и спортивной жизни Детского сада №10.	0 - 4
	4. Ненормированный и переуплотнённый режим работы	0 - 2
	5. Обеспечения выполнения требований по антитеррористической защищённости.	0 - 3
	6. За качественное ведение документации по питанию	0 - 5
	7. Своевременная и качественная подготовка документов по приобретению продуктов питания, материальных запасов.	0 - 4
	8. Выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей.	0 - 5
	9. Соблюдение корпоративной этики	0 - 1

Повар	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей. 2. Соблюдение корпоративной этики. 3. Участие в общественной и спортивной жизни ДООУ. 	<p>0 – 5</p> <p>0 – 2</p> <p>0 – 1</p>
Максим. – 9 б.		
Кухонный работник	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей. 2. Соблюдение корпоративной этики. 3. Участие в общественной и спортивной жизни ДООУ. 	<p>0 – 5</p> <p>0 - 1</p> <p>0 - 1</p>
Сторож	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей. 	<p>0 – 8</p>

	2. Соблюдение корпоративной этики	0 - 1
	3. Участие в общественной и спортивной жизни ДОУ.	0 - 2
Помощник воспитателя	1. Высокая организация помощи в воспитательных функциях.	0 - 3
	3. Напряжённый и переуплотнённый режим работы в связи с наличием в группе детей разного возраста	0 - 2
	4. Выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей.	0 - 5
	5. Соблюдение корпоративной этики	0 - 1
	6. Участие в общественной и спортивной жизни ДОУ.	0 - 1
Дворник	1. Выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей.	0 - 8
	2. Соблюдение корпоративной этики	0 - 1
	3. Участие в общественной и спортивной жизни ДОУ.	0 - 3

<p>комплексному обслуживанию здания</p>	<p>1. Выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей.</p> <p>2. Соблюдение корпоративной этики</p> <p>3. Участие в общественной и спортивной жизни ДОУ.</p>	<p>0- 5</p> <p>0 – 1</p> <p>0 - 3</p>
		<p>Максим. – 5 б.</p>
<p>Рабочий по обслуживанию и ремонту здания</p>	<p>1. Выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей.</p> <p>3. Соблюдение корпоративной этики.</p> <p>4. Участие в общественной и спортивной жизни ДОУ.</p>	<p>0 – 6</p> <p>0 – 1</p> <p>0 - 3</p>
<p>Рабочий по стирке и ремонту</p>	<p>1. Выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей.</p>	<p>0 - 5</p>

спецодежды (белья)	<p>3. Соблюдение корпоративной этики</p> <p>4. Участие в общественной и спортивной жизни ДООУ.</p>	<p>0 - 1</p> <p>0 - 3</p>
Кастелянша	<p>1. Выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей</p> <p>3. Соблюдение корпоративной этики</p> <p>4. Участие в общественной и спортивной жизни ДООУ.</p>	<p>0 - 6</p> <p>0 - 1</p> <p>0 - 3</p>

7. Рекомендации по установлению стимулирующих выплат работникам Детского сада №10

В целях усиления роли стимулирующих надбавок за результативность и качество труда и повышения размера этих надбавок рекомендуется определить минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается выплата.

Порядок и условия изменения стимулирующих выплат по результатам профессиональной деятельности устанавливаются Детским садом №10 самостоятельно в Положении об оплате труда.

Для определения стимулирующих выплат предлагается:

произвести подсчёт баллов за текущий учебный год по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника;

суммировать баллы, полученные всеми работниками (общая сумма баллов);

размер централизованной стимулирующей части ФОТ, запланированной на период с сентября по декабрь текущего учебного года включительно, разделить на общую сумму баллов. В результате получаем денежный вес (в рублях) каждого балла;

этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов каждого работника. В результате получаем размер стимулирующих выплат каждому работнику за период с сентября по декабрь включительно. Выплачивать их можно равными долями ежемесячно с сентября по декабрь, или единовременно (например, в декабре);

с сентября по декабрь текущего учебного года проводится мониторинг профессиональной деятельности каждого работника по утверждённым критериям и показателям;

в январе текущего учебного года подсчитывается сумма баллов, полученных всеми работниками (общая сумма баллов);

размер централизованной стимулирующей части ФОТ, запланированного на период с января по июнь текущего учебного года, включительно, разделить на общую сумму баллов всех работников, определив таким образом денежный вес одного балла;

произвести подсчёт стимулирующей части ФОТ каждого работника, умножив денежное выражение одного балла на сумму баллов каждого работника. Полученный размер стимулирующей части ФОТ выплачивать равными долями с января по июнь или единовременно (например, в июне);

Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учтены стимулирующие выплаты. Период после отпуска до начала учебных занятий также оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учтены стимулирующие выплаты.

Пример:

Произвести подсчёт баллов за 2011-2012 учебный год по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника.

Численность персонала – 3 чел.

1. Иванов И.И. – 62 балла

2. Петров П.П. – 60 баллов

3. Сидоров С.С. – 78 баллов

Суммировать баллы, полученные всеми работниками (общая сумма баллов) $62+60+78=200$ баллов

Размер стимулирующей части ФОТ, запланированного на период с сентября по декабрь 2011 года включительно, разделить на общую сумму баллов. В результате получаем денежный вес (в рублях) каждого балла. Предположим, что $\text{ФОТ}_{\text{стим.}}=100000$ руб., тогда $100000 \text{руб.} : 200 = 500 \text{руб.}$

Этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов каждого работника. В результате получаем размер стимулирующих выплат каждому работнику за период с сентября по декабрь включительно. Выплачивать их можно равными долями ежемесячно с сентября по декабрь, или единовременно

(например, в декабре).

1. Иванов И.И. – $500 \text{руб.} * 62 = 31000 \text{руб.}$, т.о. ежемесячно $31000 : 4 = 7750$ руб.

2. Петров П.П. – $500 \text{руб.} * 60 = 30000 \text{руб.}$, т.о. ежемесячно $30000 : 4 = 7500$ руб.

3. Сидоров С.С. – $500 \text{руб.} * 78 = 39000 \text{руб.}$, т.о. ежемесячно $39000 \text{руб.} : 4 = 9750 \text{руб.}$

Все случаи изменения стимулирующих выплат по результатам профессиональной деятельности рассматриваются руководителем и комиссией в индивидуальном порядке.

Неназначение стимулирующих выплат (полное или частичное) производится за тот пери-

од, в котором допущено упущение в работе, и оформляется приказом заведующей с указанием периода и причин, повлекших неназначение стимулирующих выплат.

Приложение 7

О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре

1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

3. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю:

Педагогический работник	Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю
Воспитатель	36 часов
Воспитатель непосредственно осуществляющий обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья.	25 часов
Педагог-психолог	36 часов
Учитель-логопед	20 часов
Музыкальный руководитель	24 часа
Инструктор физической культуры	30 часов

Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых, засчитывается в педагогический стаж работников образования

Наименование учреждений и организаций 1	Наименование должностей 2
I. Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские : санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых.	I. Учителя-логопеды, музыкальные руководители, воспитатели, педагоги-психологи, инструкторы по физкультуре.

Заведующая

Е.А.Лермонтова

Пронумеровано и прошито

25 (двадцать пять)

лист 02

Заведующая

Е.А. Лермонтова

