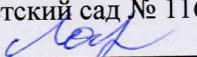
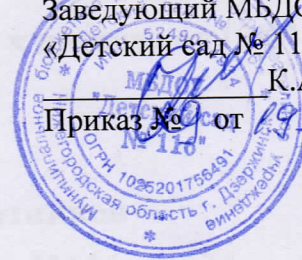


Мнение профсоюзного
Комитета учтено
протокол №19 от 19.04.2018 г.
Председатель профсоюзного
Комитета МБДОУ
«Детский сад № 116»
 С.Н.Логинова

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ
«Детский сад № 116»
К.А.Кузнецова
Приказ № 9 от 19.04.2018г.



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 116», осуществляющего образовательную
деятельность, подведомственного департаменту образования
администрации города Дзержинска

г. Дзержинск
2018 год

**Положение
об оплате труда работников
МБДОУ «Детский сад №116»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Нижегородской области от 15.10.2008 №468 «Об оплате труда работников государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Нижегородской области, а также иных государственных организаций Нижегородской области, учредителем которых является министерство образования, науки и молодежной политики Нижегородской области», постановлением администрации города от 24.10.2008 №4008 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений городского округа город Дзержинск», постановлением администрации города от 24.10.2008 №4010 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях городского округа город Дзержинск», постановлением администрации города Дзержинска от 24.10.2008 №4011 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях городского округа город Дзержинск», другими нормативными правовыми актами Российской Федерации и Нижегородской области, муниципальными правовыми актами города Дзержинска.

1.2. Отраслевая система оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад №116» устанавливается в целях:

- повышения уровня доходов работников МБДОУ «Детский сад №116»;
- установления зависимости величины заработной платы от сложности и качества выполняемых работ, уровня квалификации работников;
- усиления стимулирующей роли оплаты труда в оценке результативности труда работников;
- расширения прав руководителя МБДОУ «Детский сад №116» по оценке деловых качеств работников и результатов их труда.

1.3. Отраслевая система оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад №116», включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с

федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Нижегородской области, муниципальными правовыми актами города Дзержинска.

Оплата труда работников Учреждения осуществляется по отраслевой системе оплаты труда с учетом специфики деятельности Учреждения.

Отраслевая система оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад №116» устанавливается и изменяется с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- б) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- в) профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- г) перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях городского округа город Дзержинск, утвержденного постановлением администрации города Дзержинска от 24.10.2008 № 4010;
- д) перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях городского округа город Дзержинск, утвержденного постановлением администрации города Дзержинска от 24.10.2008 № 4011;
- е) минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размеров ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих муниципальных учреждений, утвержденных постановлением администрации города Дзержинска от 24.10.2008 № 4009;
- ж) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- з) мнения профсоюзного комитета МБДОУ «Детский сад №116».

1.4. Отраслевая система оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад №116» включает: минимальные оклады (ставки заработной платы) по профессиональным квалификационным группам, должностные оклады по должности в зависимости от сложности выполняемой работы и величины повышающих коэффициентов, условия оплаты труда руководителя, условия осуществления выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.5. Минимальные оклады (ставки заработной платы) работников по профессиональным квалификационным группам устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных окладов, утверждаемых Правительством Нижегородской области.

При утверждении Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностные оклады, ставки заработной платы работников, занимающих должности служащих, работающих по профессиям рабочих, входящих в эти профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы.

1.6. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, профессии, размеры повышающих коэффициентов к окладам, ставкам заработной платы, выплаты компенсационного характера, доплаты, надбавки, условия осуществления выплат стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Определение размеров заработной платы по должности, занимаемой по основной работе, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.8. Должностные оклады (ставки заработной платы), предусмотренные настоящим Положением, устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время согласно действующему законодательству, правилам внутреннего трудового распорядка и должностным инструкциям.

1.9. Формирование фонда оплаты труда Учреждения осуществляется в пределах объема средств Учреждения на текущий финансовый год. В Учреждении формирование фонда оплаты труда осуществляется в соответствии с региональным нормативом бюджетного финансирования, поправочным коэффициентом и количеством обучающихся, а также средствами, поступающими от приносящей доход деятельности, направленными на оплату труда работников. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в соответствии с объемом средств, предусмотренных на оплату труда, и средств, поступающих от деятельности, приносящей доход, направленных на оплату труда работников Учреждения.

Пределная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников Учреждения устанавливается в размере не более 40 процентов.

1.10. Учреждение самостоятельно определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании регионального норматива бюджетного

финансирования, количества воспитанников и поправочного коэффициента, долю средств на учебные расходы, оснащение образовательной деятельности, на оплату труда работников Учреждения.

1.11. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций Учреждения в части оплаты труда работников, предусматриваемый в порядке нормативного финансирования, а также объем ассигнований, предусматриваемый в бюджетной смете Учреждения, могут быть уменьшены только при условии уменьшения объема предоставляемых Учреждением бюджетных услуг.

1.12. Объем бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда работников Учреждения, ежегодно индексируется не ниже уровня, предусмотренного законом Нижегородской области об областном бюджете на очередной финансовый год и плановый период.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад №116» распределяется на базовую (ФОТб) и стимулирующую части (ФОТст). Решение о распределении фонда оплаты труда на базовую и стимулирующую части устанавливается руководителем Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения.

2.2. Базовая часть фонда оплаты труда включает должностные оклады, ставки заработной платы работников, компенсационные выплаты, выплаты за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников.

2.3. Штатное расписание МБДОУ «Детский сад №116» ежегодно утверждается руководителем МБДОУ «Детский сад №116» и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих Учреждения (примерные штатные расписания по типам образовательных организаций утверждаются приказами министерства образования Нижегородской области). В соответствии с уставной деятельностью МБДОУ «Детский сад №116» при формировании штатного расписания используются должности и профессии в соответствии с профессиональными квалификационными группами, утвержденными приказами Минздравсоцразвития России от 03.07.2008 №305н; от 29.05.2008 № 247н; от 29.05.2008 № 248н; от 05.05.2008 № 216н; от 05.05.2008 № 217н; от 18.07.2008 № 342н.

Штатная численность работников МБДОУ «Детский сад №116» устанавливается руководителем Учреждения исходя из функций, задач, объемов работ и нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета Учреждения или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утвержденные в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

В случае оптимизации структуры и численности работников Учреждения экономия фонда оплаты труда должна быть направлена на повышение заработной платы работников, отраженных в указах Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 года № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы», от 28 декабря 2012 года № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей».

2.4. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работникам, размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам заработной платы) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) устанавливаются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников не могут быть ниже минимальных окладов (ставок заработной платы) по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

2.5. Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников Учреждения по должностям и профессиям соответствующих профессиональных квалификационных групп (далее - минимальные оклады по ПКГ), основания и величины коэффициентов, повышающих минимальные оклады по ПКГ, установлены в приложении № 1 «Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников» МБДОУ «Детский сад №116» к настоящему Положению.

Оплата труда педагогических работников, для которых приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о Порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» устанавливается продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, производится исходя из ставки заработной платы (минимального оклада по ПКГ должностей педагогических работников согласно пункту 1.3 приложения № 1 «Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников» к настоящему Положению) (далее - минимальный оклад по ПКГ должностей педагогических работников) (употребление по тексту настоящего Положения и приложений к нему по отношению к оплате труда указанной категории педагогических работников понятия «оклад», «должностной оклад») осуществляется исключительно в целях удобства использования в правоприменительной практике и не отменяет установленную отраслевую

систему оплаты труда исходя из ставок заработной платы за норму часов педагогической работы).

2.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя Учреждения в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) или в абсолютном денежном выражении. Выплаты компенсационного характера не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при исчислении иных стимулирующих или компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы). Перечень оснований и размеры компенсационных выплат определены в приложении № 2 «Выплаты компенсационного характера» к настоящему Положению.

2.7. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников Учреждения устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения профсоюзного комитета на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

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

- а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
- г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
- д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат. Перечень и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения приводятся в приложении №3 «Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения» к настоящему Положению.

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения определено в приложении №3 «Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения» к настоящему Положению.

В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении устанавливаются по решению работодателя премии по итогам работы за определенный период (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год, к праздничным, юбилейным датам).

2.8. Работникам Учреждения устанавливаются доплаты за работу, необходимую для осуществления учебно-воспитательной деятельности, но не входящую в круг должностных обязанностей соответствующих должностей согласно профессионально-квалификационным справочникам. Перечень и размеры доплат устанавливаются приказом руководителя Учреждения в процентном отношении от минимального оклада по ПКГ работника или в денежном выражении. Доплаты за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей работника, не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении стимулирующих или компенсационных выплат.

Перечень и величина доплат определены в приложении №4 «Доплаты за дополнительно возложенные на педагогических работников обязанности» к настоящему Положению.

2.9. Порядок установления должностных окладов педагогическим работникам.

2.9.1. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от уровня образования и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, сложности и объема выполняемой работы.

2.9.2. Базой для расчета должностного оклада конкретному работнику является минимальный оклад по ПКГ, соответствующий занимаемой должности или профессии. К минимальному окладу по ПКГ применяются повышающие коэффициенты, формирующие должностной оклад, а также коэффициенты, формирующие персональные повышающие надбавки к должностному окладу (приложение №1 «Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников» МБДОУ «Детский сад №116» к настоящему Положению).

2.9.3. Аттестация педагогических работников Учреждения осуществляется в соответствии со статьей 49 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

2.9.4. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров должностных окладов определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от полученной специальности. Требования к уровню образования при установлении размера оплаты труда работников определены в Квалификационных характеристиках должностей работников образования Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.9.5. Наличие у работников диплома бакалавра, специалиста, магистра дает право на установление должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее образование, с учетом перечня повышающих коэффициентов (приложение № 1 «Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников» МБДОУ «Детский сад №116» к настоящему Положению).

2.9.6. Наличие у работников диплома о неполном высшем образовании, справки об окончании 3 полных курсов образовательной организации высшего образования, а также учительского института не дает права на установление повышающего коэффициента за образование.

2.9.7. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросвет работы институтов культуры, пединститутов (университетов), должностные оклады устанавливаются как работникам, имеющим высшее образование.

2.9.8. Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке. В стаж педагогической работы для определения размеров коэффициента за выслугу лет засчитывается работа на должностях и в организациях согласно приложению № 5 «Порядок определения стажа педагогической работы» к настоящему Положению.

2.9.9. Изменение размеров должностных окладов работников производится в следующие сроки:

- при изменении величины минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ Правительством Нижегородской области - с даты введения новых минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией уполномоченного федерального органа исполнительной власти;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня официального утверждения Высшей аттестационной комиссией уполномоченного федерального органа исполнительной власти;
- при присвоении ученого звания доцента, профессора – со дня принятия решения Министерством образования и науки Российской Федерации.

При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада в период пребывания в ежегодном основном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы исходя из более высокого должностного оклада производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.9.10. Руководитель Учреждения проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) старшего воспитателя, воспитателей, музыкального руководителя, других работников, устанавливает им должностные оклады, ежегодно составляет и утверждает на работников тарификационные списки по установленной форме.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников Учреждения несет руководитель Учреждения.

2.10. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в Учреждении.

2.10.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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».

Продолжительность рабочего времени для педагогических работников Учреждения устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

2.10.2. Продолжительность рабочего времени помощников воспитателей, младших воспитателей и других работников организаций для воспитанников с малыми и затихающими формами туберкулеза составляет 30 часов в неделю; помощников воспитателей, младших воспитателей организации для воспитанников с недостатками умственного развития, поражением центральной нервной системы с нарушением психики; женщин, работающих в организациях, расположенных в сельской местности; специалистов (дефектологии, психологии, логопедии и других) психолого-педагогических и медико-социальных образовательных организаций и комиссий – 36 часов работы в неделю.

2.10.3. Продолжительность рабочего времени других работников устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами.

2.10.4. За часы педагогической работы сверх установленной нормы часов за 1 ставку заработной платы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере в порядке, предусмотренном пунктом 2.12 настоящего Положения.

2.11. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам Учреждения.

2.11.1. За время работы в периоды отмены образовательной деятельности воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу периода отмены образовательной деятельности по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к отдельным видам работ в соответствии с приказом

Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

2.12. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

2.12.1. Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев.

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за должностной оклад 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).

Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше 2 месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки, путем внесения в тарификацию.

3. Условия оплаты труда руководителя Учреждения

3.1. Заработная плата руководителя Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Размер должностного оклада руководителя Учреждения устанавливается трудовым договором.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя) устанавливается приказом директора департамента образования, в кратности от 1 до 8.

Директор департамента образования определяет размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя) с учетом сложности труда, масштаба управления, особенностей деятельности и

значимости Учреждения в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного Учреждению на очередной финансовый год и на плановый период.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя) определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения на среднемесячную заработную плату работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя). Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922.

Индексация заработной платы руководителя не может превышать индексацию заработной платы, предусмотренную законом Нижегородской области об областном бюджете на очередной финансовый год и плановый период.

3.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю Учреждения в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, предусмотренным приложением №2 «Выплаты компенсационного характера» к настоящему Положению.

3.4. Для руководителя Учреждения работодателем предусматривается отдельный Перечень стимулирующих выплат, в том числе за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, утверждаемый постановлением администрации города.

Указанные выплаты устанавливаются с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг, а также показателей эффективности деятельности Учреждения и его руководителя в соответствии с целевыми показателями эффективности работы руководителя Учреждения, утверждаемыми учредителем Учреждения, в пределах выделенных финансовых средств.

Размеры стимулирующих выплат руководителю Учреждения устанавливаются ежегодно (выплата за организацию платных образовательных услуг – ежеквартально) и выплачиваются по приказу директора департамента образования администрации города.

3.4.1. По приказу директора департамента образования выплаты за качество и высокий результат работы руководителю Учреждения не производятся при наложении на него административного и (или) дисциплинарного взыскания в течение текущего календарного года.

3.4.2. Выплата за интенсивность и напряженность выполняемых работ предполагает поощрение руководителя за успешное и добросовестное исполнение руководителем своих должностных обязанностей; за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения.

3.4.3. Премияльные выплаты по итогам выполненной работы предполагают поощрение руководителя Учреждения за участие в течение рассматриваемого периода и выполнении важных работ, мероприятий (подготовка к российским, окружным, областным мероприятиям; разработка образовательных проектов, программ); за особый режим работы (реализации программ профилактического и оздоровительного характера с детьми, требующими повышенного внимания, ит.д.); за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения.

3.4.4. Премияльные выплаты по итогам выполненной работы руководителю Учреждения осуществляются при условии отсутствия в течение календарного года административного наказания, назначенного по результатам проверок, проводимых органами прокуратуры.

3.4.5. Руководителю Учреждения выплачивается надбавка за выслугу лет.

Величина надбавки за выслугу лет устанавливается в процентном отношении от должностного оклада:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет - 5%;

при выслуге лет от 5 до 10 лет - 10%;

при выслуге лет более 10 лет - 15%.

Выслуга лет устанавливается для руководителя Учреждения в зависимости от стажа руководящей работы, определяемого в соответствии с Порядком исчисления стажа руководящей работы руководителей муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, подведомственных департаменту образования администрации города, утвержденном постановлением администрации города.

3.4.6. Выплата за организацию платных образовательных услуг устанавливается по итогам работы за квартал на основании финансовых документов, подтверждающих размер дохода от организации платных образовательных услуг.

Выплата руководителю Учреждения за организацию платных образовательных услуг устанавливается в следующих размерах:

Количество воспитанников	Размер дохода *, руб.	Размер выплаты, % от дохода
до 180	до 12 000	не устанавливается
	12 001-35 000	3
	35 001-65 000	3,5
	65 001-115 000	4
	115 001- 200 000	4,5
	200 001 и более	5
от 181	до 30 000	не устанавливается
	30 001-50 000	2
	50 001-110 000	3
	110 001-200 000	3,5

	200 001 -250 000	4
	250 001 – 350 000	4,5
	350 001 и более	5

*совокупный доход за отчетный квартал, полученный за счет организации платных образовательных услуг.

3.5. Руководителю, имеющему почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, а также руководителю, имеющему почетные звания «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств», «Заслуженный артист», «Народный артист», «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», предусматривается персональная повышающая надбавка за почетное звание в размере 10% от должностного оклада. Применение персональной повышающей надбавки для руководителя может быть только при условии соответствия почетного звания профилю организации.

3.6. Руководителю Учреждения предусматриваются выплаты материальной помощи. Материальная помощь выплачивается за счет бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности. Материальная помощь оказывается при наступлении особых обстоятельств, требующих больших материальных затрат заявителя – рождение ребенка, продолжительное лечение и иные обстоятельства. Размер материальной помощи руководителю Учреждения устанавливается и выплачивается по приказу директора департамента образования.

3.7. Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя Учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и представление им данной информации производится в соответствии с Порядком размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений и предприятий города Дзержинска в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и представления указанными лицами данной информации, утвержденным постановлением администрации города Дзержинска от 13.02.2017 № 326.

4. Другие вопросы оплаты труда

4.1. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных тарифно-квалификационными справочниками (квалификационными характеристиками), но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации

аттестационной комиссии Учреждения в порядке исключения могут быть назначены руководителем Учреждения на соответствующие должности.

4.2. При установлении оплаты труда педагогическим работникам, выполняющим работу по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, условия оплаты труда определяются с учетом имеющейся квалификационной категории, если профиль выполняемой педагогической работы соответствует профилю работы, по которой имеется категория.

4.3. Работникам Учреждения за счет бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности выплачивается материальная помощь. Материальная помощь оказывается при наступлении особых обстоятельств, требующих больших материальных затрат заявителя - рождение ребенка, продолжительное лечение и иные обстоятельства. Порядок и условия выплаты материальной помощи регулируются локальным нормативным актом Учреждения.

4.4. Оплата труда для лиц, работающих по совместительству, осуществляется с учетом норм статьи 287 Трудового кодекса Российской Федерации.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ «Детский сад
№116»

**Порядок
формирования должностных окладов (ставок заработной платы)
работников**

1. Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям работников образования

1.1. Должностной оклад работника формируется на основании минимального оклада по профессиональной квалификационной группе (далее - ПКГ) и применения повышающих коэффициентов.

1.2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Минимальный оклад, руб.
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (помощник воспитателя)	4 230

1.3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень (инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель)	1,0	9 763
3 квалификационный уровень (воспитатель)	1,17	11 392
4 квалификационный уровень (старший воспитатель)	1,22	11934

1.4. По должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников (пункт 1.3 настоящего приложения), предусматриваются повышающие коэффициенты к минимальным окладам по ПКГ:

за уровень профессионального образования и ученую степень:	
бакалавр	1,1
специалист	1,1

магистр	1,1
кандидат наук	1,2
доктор наук	1,3
за квалификационную категорию:	
высшая квалификационная категория	1,3
первая квалификационная категория	1,2

Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории сохраняется на срок до одного года по истечении срока ее действия, если до истечения указанного срока остался один год и менее, педагогическим работникам в случаях:

-длительной нетрудоспособности работника в течение аттестационного периода;

-по возвращении в течение учебного года из длительной командировки, связанной с профессиональной деятельностью;

-по возвращении из отпуска длительностью до одного года;

-по возвращении из отпуска по уходу за ребенком, независимо от срока окончания действия квалификационной категории;

-при приеме на работу после увольнения в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата;

-работникам, которым до достижения возраста, дающего право на трудовую пенсию по старости, остался один год и менее.

1.5. Должностной оклад (ставка заработной платы) по должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников, формируется путем произведения минимального оклада по профессиональной квалификационной группе (ПКГ) с учетом учебной нагрузки и повышающих коэффициентов в зависимости от уровня образования, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

Педагогическим работникам Учреждения должностной оклад (ставка заработной платы) увеличивается на денежную компенсацию в размере 100 рублей на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями по основному месту работы.

Сформированный должностной оклад (ставка заработной платы) учитывается при исчислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат работникам, устанавливаемых в процентном отношении от должностного оклада (ставки заработной платы).

1.6. Для работников Учреждения предусматриваются надбавки к должностным окладам работников за выслугу лет:

при выслуге лет от 3 до 5 лет	5%
при выслуге лет от 5 до 10 лет	10%
при выслуге более 10 лет	15%

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам Учреждения в зависимости от общего педагогического стажа работы по должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников (пункт 1.3 настоящего приложения), и общего стажа работы по должностям

работников учебно-вспомогательного персонала (пункт 1.2 настоящего приложения) и рассчитывается, исходя из минимального оклада по ПКГ, для должностей педагогических работников от минимального оклада по ПКГ с учетом учебной нагрузки. Перечень организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования при определении размеров надбавки за выслугу лет, приведен в приложении № 5 «Порядок определения стажа педагогической работы» к Положению.

Применение надбавок за выслугу лет не образует новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

1.7. Педагогическим работникам образовательных организаций, имеющим почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, а также работникам образовательных организаций, имеющим почетные звания «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», предусматривается персональная повышающая надбавка в размере 10% к должностному окладу (ставке заработной платы). Применение персональной повышающей надбавки может быть только при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Применение персональной повышающей надбавки за почетное звание не образует новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

1.8. Для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по ПКГ должностей работников образования, устанавливаются персональные повышающие коэффициенты:

- за высокое профессиональное мастерство;
- за сложность и напряженность труда;
- за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника, и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер персональных повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Представленные персональные повышающие коэффициенты применяются к должностному окладу. Денежная надбавка, полученная в результате применения персональных повышающих

коэффициентов, суммируется с должностным окладом. Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Повышающий коэффициент за высокое профессиональное мастерство устанавливается педагогическим работникам, добившимся высоких результатов в уровне образовательных достижений воспитанников (конкурсы, смотры и т.д.), за совершенствование профессионального мастерства (овладение новым содержанием и технологиями обучения, участие в экспериментальной и инновационной деятельности, результаты профессиональных конкурсов, обобщение и распространение эффективного педагогического опыта и т.д.).

Повышающий коэффициент за сложность и напряженность труда педагогических работников устанавливается с учетом следующих обстоятельств: спецификой образовательной программы Учреждения с учетом вклада педагога в ее реализацию.

Повышающий коэффициент за высокую степень самостоятельности и ответственности устанавливается за разработку и реализацию авторских программ и т.д.

2. Порядок формирования должностных окладов работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.1. Должностной оклад работника формируется на основании минимального оклада по ПКГ и персональных повышающих коэффициентов.

2.2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня».

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень (делопроизводитель)	1,0	3944

2.3. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня».

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень (инспектор по кадрам)	1,02	4133
2 квалификационный уровень (заведующий хозяйством, заведующий канцелярией,	1,04	4521

заведующий складом)		
3 квалификационный уровень (шеф-повар)	1,2	4958

2.4.Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня».

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад руб.
1 квалификационный уровень (специалист по кадрам, специалист по охране труда, психолог)	1,0	5 335
2 квалификационный уровень (должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться вторая внутри должностная категория)	1,09	5 833
3 квалификационный уровень (должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться первая внутри должностная категория)	1,2	6 417
4 квалификационный уровень (должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»)	1,33	7 073

2.5.Для работников профессиональных квалификационных групп общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих предусматриваются надбавки к должностным окладам работников за выслугу лет:

при выслуге лет от 3 до 5 лет	5%
при выслуге лет от 5 до 10 лет	10%
при выслуге лет более 10 лет	15%

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам Учреждения в зависимости от общего стажа работы и рассчитывается из минимального оклада по ПКГ.

2.6. Для работников профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих предусматриваются персональные повышающие коэффициенты:

- за высокое профессиональное мастерство;
- за сложность и напряженность труда;
- за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника, и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер персональных повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Представленные персональные повышающие коэффициенты применяются к должностному окладу. Денежная надбавка, полученная в результате применения персональных повышающих коэффициентов, суммируется с должностным окладом.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3. Порядок формирования ставок заработной платы работников Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, не включенных в ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих».

3.1. Ставка заработной платы работника формируется на основании минимальной ставки заработной платы по ПКГ и повышающих коэффициентов.

3.2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня».

Размер минимальной ставки заработной платы: - 3791 руб.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

Квалификационные уровни	Коэффициент
1 квалификационный уровень (дворник, сторож кастаньяша)	
1 квалификационный разряд	1,0
2 квалификационный разряд	1,04
3 квалификационный разряд	1,09

3.3. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня».

Размер минимальной ставки заработной платы: - 4330 руб.

3.3.1.Профессии рабочих, не включенных в профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих.

Квалификационные уровни	Квалификационные разряды	Профессии, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Повышающий коэффициент в зависимости от профессии
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» Размер минимальной ставки заработной платы- 3791 руб.			
1	2	кухонный работник	1,04
	3	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, повар, слесарь-электрик по ремонту	1,09
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» Размер минимальной ставки заработной платы - 4330руб.			
1	4	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, повар, слесарь-электрик по ремонту	1,0
	5		1,11
	6		1,23
		слесарь по ремонту автомобилей	
		слесарь-сантехник	
		слесарь-электрик по ремонту оборудования	

3.4.Для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по ПКГ общеотраслевых профессий рабочих и профессий рабочих, не включенных в ПКГ общеотраслевых профессий рабочих, предусматриваются персональные повышающие коэффициенты:

- за высокое профессиональное мастерство;
- за сложность и напряженность труда;
- за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника, и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер персональных

повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Персональные повышающие коэффициенты применяются к ставке заработной платы. Денежная надбавка, полученная в результате применения персональных повышающих коэффициентов, суммируется со ставкой заработной платы.

Применение персонального повышающего коэффициента к ставке заработной платы не образует новую ставку заработной платы и не учитывается при исчислении выплат, устанавливаемых в процентном отношении к ставке заработной платы. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.5. Для работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих и профессий рабочих, не включенных в профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих, предусматриваются надбавки к должностным окладам работников за выслугу лет:

при выслуге лет от 3 до 5 лет	5%
при выслуге лет от 5 до 10 лет	10%
при выслуге лет более 10 лет	15%

Надбавка за выслугу лет устанавливается работнику в зависимости от общего стажа работы и рассчитывается исходя из минимальной ставки заработной платы по ПКГ.

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ
«Детский сад №116»

**Выплаты
компенсационного характера**

1. Выплаты отдельным категориям работников за работу в особых условиях труда производятся в соответствии со следующим перечнем.

1.1. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

№ п / п	Наименование доплат	Рекомендуемый размер выплат (в процентах от должностного оклада)
1	За работу в ночное время, за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов)	не ниже 35
2	За работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда (приказ Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года №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»)	Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет не менее 4-х процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором (статья 147 Трудового кодекса Российской Федерации). Конкретные размеры доплат

		определяются по результатам специальной оценки условий труда за время фактической занятости в таких условиях
5	За привлечение работника к работе в установленный ему графиком выходной или нерабочий праздничный день:	не менее чем в двойном размере
	работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам	не менее двойной часовой или дневной ставки;
	работникам, получающим месячный оклад По желанию работника, работавшего в выходной и нерабочий праздничные дни, ему может быть предоставлен другой день отдыха. (В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит).	не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы
6	За переработку рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей (законных представителей), осуществляемую по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой	сверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере

1.2. Перечень работников и конкретные размеры выплат компенсационного характера к должностным окладам работников определяются руководителем Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом в зависимости от степени и продолжительности их занятости в условиях, отклоняющихся от нормальных.

1.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) и выполнении в полном объеме обязанностей по основной должности. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

1.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон

трудоого договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

1.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

1.6. Процентная надбавка к должностному окладу работников, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, в зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют доступ, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ
«Детский сад №116»

**Положение
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда
Учреждения
(далее - Положение)**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения (далее - Положение), разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности педагогических и руководящих работников Учреждения.

1.2. Положение устанавливает общий порядок и критерии формирования доплат и надбавок стимулирующего характера работникам Учреждения (далее - выплаты стимулирующего характера).

1.3. Положение принимается в соответствии с процедурой принятия локальных нормативных актов, предусмотренной уставом Учреждения, с учетом мнения профсоюзного комитета и Общего собрания работников Учреждения.

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также от средств приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на вышеуказанные цели.

1.5. Администрация Учреждения вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда денежные средства экономии по фонду оплаты за месяцы, предыдущие периоду установления стимулирующих надбавок, средства, высвободившиеся в результате оптимизации образовательной программы и штата Учреждения.

**2. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты
труда организации.**

2.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (в виде надбавок, определенных приложением № 1 к Положению);
- премиальные выплаты по итогам работы.

2.1.1. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы предполагают поощрение работника за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения.

2.1.2. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ предполагают поощрение работника за участие в течение рассматриваемого периода в выполнении важных работ, мероприятий (подготовка к российским, окружным, областным мероприятиям; разработка образовательных проектов, программ); за особый режим работы (реализация программ профилактического и оздоровительного характера с детьми, требующими повышенного внимания, и т.д.); за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения.

2.1.3. Выплаты стимулирующего характера по итогам работы предполагают поощрение работника за качественную подготовку и проведение конкретного общего для Учреждения мероприятия; за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности; за выполнение работ, связанных с обеспечением безаварийного, бесперебойного функционирования инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения организации.

2.2. Распределение средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения по видам и формам материального стимулирования работников производится администрацией Учреждения в соответствии с настоящим Положением.

2.3. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника Учреждения устанавливаются приказом руководителя Учреждения – на квартал. Размеры выплат стимулирующего характера работников максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от достижения показателей эффективности, установленных локальными нормативными актами Учреждения.

2.4. Использование для определения размера выплат стимулирующего характера условий и показателей деятельности работников Учреждения за качество труда, не связанных с результативностью деятельности, не допускается.

2.5. Выплаты стимулирующего характера (надбавки, доплаты) могут устанавливаться в процентном отношении к должностному окладу работника или в денежном выражении.

2.6. Стимулирование труда руководителя Учреждения производится только по основной должности.

3. Условия и порядок определения выплат стимулирующего характера работникам руководящего, педагогического и учебно-вспомогательного состава организации за интенсивность и высокие результаты работы

3.1. Обязательным условием выплаты стимулирующей надбавки за качество и высокий результат работы руководителю Учреждения является

наличие лицензии на осуществление образовательной деятельности по образовательным программам, реализуемым Учреждением и достижение целевых показателей эффективности работы руководителя, установленных постановлением администрации города Дзержинска, для руководителей организаций, осуществляющих образовательную деятельность, подведомственных департаменту образования администрации города Дзержинска; а также достижение установленных Учреждению ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы для отдельных категорий работников Учреждения со средней заработной платой в Нижегородской области.

3.2. Перечень показателей эффективности работы старшего воспитателя

№ № п\п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности старшего воспитателя	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности старшего воспитателя	Периодичность представления отчетности (полугодом)*
1.	Укомплектованность воспитанниками в соответствии с нормативами	2 балла – 100 % от плановой наполняемости воспитанников; 1 балла – 95-99 % от плановой наполняемости воспитанников; 0 баллов – ниже 95 % от плановой наполняемости воспитанников	
2.	Фактическая посещаемость воспитанников	3 балла – выше 90 % от списочного состава воспитанников; 2 балла – 85-90 % от списочного состава воспитанников; 1 балл – 80-85 % от списочного состава воспитанников; 0 баллов – ниже 80 % от списочного состава воспитанников	
3.	Результативность работы по охране и укреплению здоровья воспитанников	2 балла – показатель заболеваемости воспитанников ниже общегородских показателей; 1 балла – показатель заболеваемости воспитанников на уровне общегородских показателей; 0 баллов – показатель заболеваемости воспитанников выше общегородских показателей	
4.	Соблюдение требований безопасности в ходе образовательной деятельности	2 балла – отсутствуют случаи травматизма воспитанников во время осуществления образовательной деятельности, сотрудников на рабочем месте; 0 баллов – имеют место случаи травматизма воспитанников во время осуществления образовательной деятельности и (или) сотрудников на рабочем месте	

5.	Обеспечен процесс повышения квалификации педагогических работников	1 балла – да; 0 баллов – нет	
6.*	Охват воспитанников организации в возрасте 5 - 7 лет дополнительными образовательными услугами	2 балла – свыше 50 % воспитанников посещают кружки, секции, студии; 1 балл – до 50 % воспитанников посещают кружки, секции, студии; 0 баллов – дополнительные образовательные услуги не оказываются	
7.*	Реализация в текущем году проектов (социокультурных, экологических и др.)	1 балл – да; 0 баллов – нет	
8.	Удовлетворенность участников образовательного процесса качеством образовательных услуг	1 балла – отсутствие обоснованных жалоб, положительные результаты социологических опросов; 0 баллов - наличие обоснованных жалоб, неудовлетворительная оценка, выявленная социологическими опросами	
9.	Функционирование в образовательной организации Педагогического совета, как органа, осуществляющего государственно-общественное управление (наличие плана работы, протоколов заседаний, результативность деятельности)	1 балл – да; 0 баллов – нет	
10.	Распространение опыта инновационной деятельности в муниципальном, региональном образовательном пространстве	2 балла – на областном уровне; 1 балл – на муниципальном уровне; 0 баллов – не распространяли опыт	
11.	Участие образовательной организации, педагогических работников в приоритетном национальном проекте "Образование" в отчетный период	3 балла – организация и (или) воспитатель – победители ПНПО; 2 балла – организация и (или) воспитатель – участник ПНПО; 0 баллов – организация, воспитатели не участвовали в конкурсе	
12.	Результативность участия образовательной организации, педагогических работников в фестивалях,	2 балла – наличие участников на федеральном уровне; 1,5 балла – наличие участников на региональном уровне; 1 балл – наличие победителей, призеров на	

	конкурсах, смотрах и т.д. в отчетный период.	муниципальном уровне; 0,5 баллов – наличие участников на муниципальном уровне; 0 баллов – не участвовали	
13.	Результативность участия воспитанников образовательной организации в фестивалях, конкурсах в отчетный период.	2 балла – наличие участников на федеральном уровне; 1,5 балла – наличие участников на региональном уровне; 1 балл – наличие победителей, призеров на муниципальном уровне 0,5 баллов – наличие участников на муниципальном уровне; 0 баллов – не участвовали	
14.	Участие в организации и проведении методических мероприятий (конференций, семинаров, методических объединений и т.д.) в отчетный период.	2 балла – на федеральном уровне; 1,5 балла – на региональном уровне; 1 балл – на муниципальном уровне; 0 баллов – не участвовали	
15.	Публикации и выступления сотрудников образовательной организации в СМИ и/или в профессиональном Интернет сообществе и/или в профессиональных изданиях	1 балл – да; 0 баллов – нет	
16.*	Размещение на официальном сайте образовательной организации в сети Интернет открыто предъявляемой информации о деятельности учреждения (актуальные новости и документы, ежегодные публичные доклады организации, программа развития образовательной организации и др.) в установленные сроки	2 балла – отсутствие нарушений сроков размещения информации; 0 – баллов несвоевременное размещение информации	
17.	Выполнение работ сверх должностных обязанностей (работы в комиссиях, общественных организациях, выполнение работ по благоустройству и т.д.)	1 балл – да; 0 баллов – нет	
18.	Удельный вес	2 балла – свыше 70 %	

	педагогических работников, которым присвоена первая и высшая квалификационные категории	1 балл – от 65 % до 70 % 0 баллов – менее 65 %	
19.	Активное участие в жизни профсоюзной организации.	1 балл- да 0 баллов - нет	
Итого – 33 балла			

Примечание:

*К [пункту 6](#). Процент охвата воспитанников в возрасте 5-7 лет дополнительными образовательными услугами определяется с учетом представленных образовательных программ, табелей посещаемости воспитанниками кружков, секций.

*К [пункту 7](#). Представляется отчет о результативности реализованных в текущем году проектов как на федеральном, региональном, муниципальном уровнях, так и внутри Учреждения.

*К [пункту 16](#). Критерий оценивается при назначении старшего воспитателя ответственным за ведение сайта организации. При назначении другого ответственного за ведение сайта данный критерий добавляется в перечень показателей эффективности работы другого сотрудника.

*К [столбцу 4](#). Периодичность представления отчетности определяется Учреждением самостоятельно.

3.3. Перечень показателей эффективности работы воспитателя.

№ № п\п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности воспитателя	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности воспитателя	Периодичность представления отчетности (полугодовая)*
1.	Укомплектованность воспитанниками в соответствии с нормативами	3 балла – 100 % от плановой наполняемости группы воспитанниками; 2 балла – 95-99 % от плановой наполняемости группы воспитанниками; 0 баллов – ниже 95% от плановой наполняемости группы воспитанниками	
2.	Фактическая посещаемость воспитанников	3 балла – выше 90 % от списочного состава воспитанников; 2 балла – 85-90 % от списочного состава воспитанников; 1 балл – 80-85 % от списочного состава воспитанников; 0 баллов – ниже 80 % от списочного состава воспитанников	
3.	Результативность работы по охране и укреплению здоровья	2 балла – показатель заболеваемости воспитанников	

	воспитанников	ниже общегородских показателей; 1 балла – показатель заболеваемости воспитанников на уровне общегородских показателей; 0 баллов – показатель заболеваемости воспитанников выше общегородских показателей	
4.	Соблюдение требований безопасности в ходе образовательной деятельности	2 балла – отсутствуют случаи травматизма воспитанников во время осуществления образовательной деятельности; 0 баллов – имеют место случаи травматизма воспитанников во время осуществления образовательной деятельности	
5.	Повышение квалификации	1 балл – да; 0 баллов – нет	
6. *	Реализация в текущем году проектов (социокультурных, экологических и др.)	1 балл – да; 0 баллов – нет	
7.	Удовлетворенность участников образовательного процесса качеством образовательных услуг	1 балл – отсутствие обоснованных жалоб, положительные результаты социологических опросов; 0 баллов – наличие обоснованных жалоб, неудовлетворительная оценка, выявленная социологическими опросами	
8.	Участие в инновационной деятельности в муниципальном, региональном образовательном пространстве	2 балла – на областном уровне; 1 балл – на муниципальном уровне; 0 баллов – не распространяли опыт	
9.	Результативность участия в фестивалях, конкурсах, смотрах и т.д. в течение рассматриваемого периода	2 балла – участие на федеральном уровне; 1,5 балла – участие на региональном уровне; 1 балл – призер на муниципальном уровне; 0,5 баллов – участие на муниципальном уровне; 0 баллов – не участвовал	
10.	Результативность участия воспитанников образовательной организации в фестивалях, конкурсах в текущем календарном году	2 балла – наличие участников на федеральном уровне; 1,5 балла – наличие участников на региональном уровне; 1 балл – наличие победителей, призеров на муниципальном уровне 0,5 баллов – наличие участников на муниципальном уровне; 0 баллов – не участвовали	

11.	Участие в организации и проведении методических мероприятий (конференций, семинаров, методических объединений и т.д.)	2 балла – на федеральном уровне; 1,5 балла – на региональном уровне; 1 балл – на муниципальном уровне; 0 баллов – не участвовали	
12.	Публикации и выступления в СМИ и/или в профессиональном Интернет сообществе, и/или в профессиональных изданиях, на официальном сайте образовательной организации	1 балл – да; 0 баллов – нет	
13. *	Оплата родителей (законных представителей) воспитанников за присмотр и уход за воспитанниками в образовательной организации	2 балла – нет задолженности по оплате; 1 балл – задолженность по оплате на уровне минимально допустимого показателя; 0 баллов – задолженность по оплате выше минимально допустимого показателя	
14.	Уровень развивающей предметно-пространственной среды соответствует требования ФГОС	2 балла – максимальный; 1 балл – необходимый; 0 баллов – минимальный	
15.	Выполнение работ сверх должностных обязанностей (работы в комиссиях, общественных организациях, выполнение работ по благоустройству и т.д.)	1 балл – да; 0 баллов – нет	
16.	Выполнение работ связанных с наставничеством молодых специалистов	2 балла – да; 0 баллов – нет	
17.	Активное участие в жизни профсоюзной организации.	1 балл- да 0 баллов - нет	
18.	Охват воспитанников дополнительными образовательными услугами	1 балл – свыше 50 % воспитанников посещают кружки, секции, студии; 0 баллов – до 50 % воспитанников посещают кружки, секции, студии	
Итого – 31 балл			

Примечание:

*К [пункту 6](#). Представляется отчет о результативности реализованных в текущем году проектов как на федеральном, региональном, муниципальном уровнях, так и внутри образовательной организации.

*К [пункту 13](#). Учитывается задолженность по оплате в соответствии с минимально допустимым показателем, определяемым за отчетный период.

*К [столбцу 4](#). Периодичность представления отчетности определяется Учреждением самостоятельно.

3.4. Перечень показателей эффективности работы музыкального руководителя.

№ № п\п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности музыкального руководителя	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности музыкального руководителя	Периодичность представления отчетности (полугодовая)*
1. *	Фактическая посещаемость воспитанников	3 балла – выше 90 % от списочного состава воспитанников; 2 балла – 85-90 % от списочного состава воспитанников; 1 балл – 80-85 % от списочного состава воспитанников; 0 баллов – ниже 80 % от списочного состава воспитанников	
2. *	Результативность работы по охране и укреплению здоровья воспитанников	3 балла – показатель заболеваемости воспитанников ниже общегородских показателей; 2 балла – показатель заболеваемости воспитанников на уровне общегородских показателей; 0 баллов – показатель заболеваемости воспитанников выше общегородских показателей	
3.	Соблюдение требований безопасности в ходе образовательной деятельности	3 балла – отсутствуют случаи травматизма воспитанников во время осуществления образовательной деятельности, сотрудников на рабочем месте; 0 баллов – имеют место случаи травматизма воспитанников во время осуществления образовательной деятельности и (или) сотрудников на рабочем месте	
4.	Повышение квалификации педагогических работников	2 балла – да; 0 баллов – нет	
5. *	Охват воспитанников организации в возрасте 5 - 7 лет дополнительными образовательными услугами художественно-эстетической направленности (на бюджетной основе)	2 балла – свыше 50 % воспитанников посещают кружки, студии; 1 балл – до 50 % воспитанников посещают кружки, студии; 0 баллов – дополнительные образовательные услуги музыкальным руководителем не оказываются.	
6. *	Участие в реализации в текущем году проектов (социокультурных, экологических и др.)	1 балл – да; 0 баллов – нет	

7.	Удовлетворенность участников образовательного процесса качеством образовательных услуг	2 балла – отсутствие обоснованных жалоб, положительные результаты социологических опросов; 0 баллов – наличие обоснованных жалоб, неудовлетворительная оценка, выявленная социологическими опросами	
8.	Распространение опыта инновационной деятельности в муниципальном, региональном образовательном пространстве	2 балла – на областном уровне; 1 балл – на муниципальном уровне; 0 баллов – не распространяли опыт	
9.	Результативность участия в фестивалях, конкурсах, смотрах и т.д. в отчетный период.	2 балла – на федеральном уровне; 1,5 балла – на региональном уровне; 1 балл – победитель, призер на муниципальном уровне; 0,5 баллов – участник на муниципальном уровне; 0 баллов – не участвовал	
10.	Результативность участия воспитанников образовательной организации в фестивалях, конкурсах в отчетный период.	2 балла – наличие участников на федеральном уровне; 1,5 балла – наличие участников на региональном уровне; 1 балл – наличие победителей, призеров на муниципальном уровне 0,5 баллов – наличие участников на муниципальном уровне; 0 баллов – не участвовали	
11.	Участие в организации и проведении методических мероприятий (конференций, семинаров, методических объединений и т.д.) в отчетный период.	2 балла – на федеральном уровне; 1,5 балла – на региональном уровне; 1 балл – на муниципальном уровне; 0 баллов – не участвовали	
12.	Публикации и выступления музыкального руководителя в СМИ и/или в профессиональном Интернет сообществе и/или в профессиональных изданиях. Размещение актуальной информации на официальном сайте учреждения в отчетный период	1 балл – да; 0 баллов – нет	
13.	Уровень оборудования функциональных помещений соответствует требованиями ФГОС ДО	2 балла – максимальный; 1 балл – необходимый; 0 балла – минимальный	
14.	Выполнение работ сверх	1 балл – да;	

	должностных обязанностей (работы в комиссиях, общественных организациях, выполнение работ по благоустройству и т.д.)	0 баллов – нет	
15.	Активное участие в жизни профсоюзной организации.	1 балл- да 0 баллов - нет	
Итого – 29 баллов			

Примечание:

* К [пункту 1, 2](#). Учитывается годовой показатель образовательной организации.

* К [пункту 5](#). Процент охвата воспитанников, учащихся образовательной организации в возрасте 5-7 лет дополнительными образовательными услугами определяется с учетом представленных образовательных программ, таблицей посещаемости воспитанниками кружков.

* К [пункту 6](#). Предоставляется отчет о результативности реализованных в текущем году проектов как на федеральном, региональном, муниципальном уровнях, так и внутри образовательной организации.

* К [столбцу 4](#). Периодичность представления отчетности определяется организацией самостоятельно.

3.5.Перечень показателей эффективности работы помощника воспитателя

№ п\п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности помощника воспитателя	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности помощника воспитателя	Периодичность представления отчетности (полугодовая)
1	Фактическая посещаемость воспитанников	3 балла - выше 85% от списочного состава воспитанников; 2 балла - 80 - 85% от списочного состава воспитанников; 1 балла - 75 - 79% от списочного состава воспитанников; 0 баллов - ниже 75% от списочного состава воспитанников	
2	Результативность работы по охране и укреплению здоровья воспитанников	3 балла - показатель заболеваемости воспитанников ниже общегородских показателей; 1 балла - показатель на уровне общегородских показателей; 0 баллов - показатель выше общегородских показателей	
3	Соблюдение требований к санитарному содержанию группового помещения, обработке инвентаря и посуды в соответствии с СанПиН 2.4.1.3049-13, разделы XIII, XVII	3 балла - отсутствуют замечания 1балл -имеют место не значительные замечания 0 баллов - не соответствие требованиям санитарных правил	

4	Соблюдение гигиенических требований к одежде помощника воспитателя, культура одежды	1 балл - да; 0 баллов - нет	
5	Участие помощника воспитателя в оформлении предметно-пространственной среды группы	1 балл – принимает участие 0 баллов – не принимает участие	
6	Выполнение работ сверх должностных обязанностей (работа в комиссиях, общественных организациях, выполнение работ по благоустройству и др.)	2 балла – постоянно; 1 балл – эпизодически; 0 – не выполняет	
7	Удовлетворенность участников образовательного процесса качеством предоставляемых услуг	2 балла - да; 0 баллов - нет	
8	Активное участие в жизни профсоюзной организации.	1 балл- да 0 баллов - нет	
	Итого 16 баллов		

*К [пункту 1,2](#). Учитывается годовой показатель образовательной организации.

3.6. Перечень показателей эффективности работы

делопроизводителя

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности делопроизводителя	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности делопроизводителя	Периодичность представления отчетности - (полугодовая)
1	Оперативность, качество, систематизации ведения документации, в том числе в электронном виде	3 балла - да; 0 баллов - нет	
2	Заполнение базы данных Пенсионный фонд	3 балла - да; 0 баллов - нет	
3	Отсутствие замечаний в ходе проверок надзорных и вышестоящих органов.	2 балл – да 0 баллов - нет	
4	Выполнение работ сверх должностных обязанностей (работа в комиссиях, общественных организациях, выполнение работ по благоустройству и др.)	2 балла - да; 0 баллов - нет	
5	Удовлетворенность участников образовательного процесса качеством предоставляемых услуг	2 балла - да; 0 баллов - нет	
6	Активное участие в жизни профсоюзной организации.	1 балл- да 0 баллов - нет	
Итого: 12 баллов			

3.7.Перечень показателей эффективности работы заведующего хозяйством

№ п\п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности завхоза	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности завхоза	Периодичность представления отчетности (полугодовая)
1	Соблюдение требований санитарных правил содержания помещений и территории ДОО	2 балла - отсутствуют замечания 0 баллов - не соответствие требованиям	
2	Своевременная организация работы, связанной с обновлением и ремонтом технологического оборудования	2 балл - да; 0 баллов - нет	
3	Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности	2 балл - да; 0 баллов - нет	
4	Осуществление контроля за соблюдением требований по охране труда, техники безопасности и пожарной безопасности работниками ДОУ	2 балл - да; 0 баллов - нет	
5	Контроль за бережным использованием работниками воды, электроэнергии, телефонной связи	2 балл - да; 0 баллов – нет контроля	
6	Своевременное выполнение предписаний контролирующих организаций	2 балл - да; 0 баллов - нет	
7	Выполнение работ сверх должностных обязанностей (работа в комиссиях, общественных организациях, выполнение работ по благоустройству и др.)	2 балла - да; 0 баллов - нет	
8	Удовлетворенность участников образовательного процесса качеством предоставляемых услуг	2 балла - да; 0 баллов - нет	
9	Активное участие в жизни профсоюзной организации.	1 балл- да 0 баллов - нет	
Итого: 17 баллов			

3.8. Перечень показателей эффективности работы повара

№ п\п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности повара	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности повара	Периодичность представления отчетности - (полугодовая)
1	Качественное приготовление блюд в соответствии с технологическими картами	3 балла –соблюдение требований 0 баллов- не соответствие требованиям санитарных правил	
2	Фактическая посещаемость	3 балла - выше 85%	

	воспитанников	от списочного состава воспитанников; 2 балла - 80 - 85% от списочного состава воспитанников; 1 балла - 75 - 79% от списочного состава воспитанников; 0 баллов - ниже 75% от списочного состава воспитанников	
3	Создание условий для организации питания воспитанников с особенностями здоровья	1 балла - да; 0 баллов - нет	
4	Осуществление отбора и хранения суточных проб готовой продукции в соответствии	1 балла - да; 0 баллов - нет	
5	Соблюдение гигиенических требований к одежде, опрятность и ежедневная чистота одежды	1 балл - да; 0 баллов - нет	
6	Выполнение работ сверх должностных обязанностей (работа в общественных организациях, выполнение работ по благоустройству и др.)	2 балла - да; 0 баллов - нет	
7	Удовлетворенность участников образовательного процесса качеством предоставляемых услуг	2 балла - да; 0 баллов - нет	
8	Активное участие в жизни профсоюзной организации.	1 балл- да 0 баллов - нет	
Итого: 14 баллов			

3.9. Перечень показателей эффективности работы кастелянши

№ п\п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности кастелянши	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности кастелянши	Периодичность представления отчетности - квартальная
1	Качественное соблюдение в работе норм и правил содержания помещения и его оборудования	2 балла - да; 0 баллов - нет	
2	Своевременный ремонт белья и спецодежды, его сохранность и учет	1 балла - да; 0 баллов - нет	
3	Результативна работа с организацией, осуществляющей стирку белья, соблюдение графика сменяемости белья.	2 балла - да; 0 баллов - нет	
4	Качественный пошив праздничных детских костюмов, спец одежды для МОП	2 балла - да; 0 баллов - нет	
5	Выполнение работ сверх должностных обязанностей (работа в комиссиях, общественных организациях, выполнение работ по благоустройству	2 балла - да; 0 баллов - нет	

	и др.)		
6	Удовлетворенность участников образовательного процесса качеством предоставляемых услуг	2 балла - да; 0 баллов - нет	
7	Активное участие в жизни профсоюзной организации.	1 балл- да 0 баллов - нет	
Итого: 12 баллов			

3.10. Перечень показателей эффективности работы рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания

№ п\п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания	Периодичность представления отчетности - (полугодие)
1	Качественное содержание инженерных сетей в надлежащем состоянии	3 балл - да; 0 баллов - нет	
2	Своевременное выполнение мероприятий по поддержанию технического состояния здания	2 балл - да; 0 баллов - нет	
3	Активное участие в декоративном ремонте помещений ДОУ	2 балл - да; 0 баллов - нет	
4	Выполнение работ сверх должностных обязанностей (работа в комиссиях, общественных организациях, выполнение работ по благоустройству и др.)	2 балла - да; 0 баллов - нет	
5	Удовлетворенность участников образовательного процесса качеством предоставляемых услуг	2 балла - да; 0 баллов - нет	
6	Активное участие в жизни профсоюзной организации.	1 балл- да 0 баллов - нет	
Итого:12 баллов			

3.11. Перечень показателей эффективности работы сторожа

№ п\п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности сторожа	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности сторожа	Периодичность представления отчетности - квартальная
1	Высокое качество работы по поддержке чистоты и порядка на территории	2 балл - да; 0 баллов - нет	
2	Высокое качество работы по обеспечению сохранности оборудования, ограждения, построек на территории участка во время дежурства	2 балл - да; 0 баллов - нет	
3	Своевременный вызов представителей	2 балл - да;	

	охранного предприятия на случай нарушения порядка и служб быстрого реагирования	0 баллов - нет	
4	Выполнение работ сверх должностных обязанностей (работа в комиссиях, общественных организациях, выполнение работ по благоустройству)	2 балла - да; 0 баллов - нет	
5	Удовлетворенность участников образовательного процесса качеством предоставляемых услуг	2 балла - да; 0 баллов - нет	
Итого: 10 баллов			

3.12. Перечень показателей эффективности работы дворника

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности дворника	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности дворника	Периодичность представления отчетности - (полугодовая)
21.	Качественное уборка территории в соответствии с требованиями СанПин,	3 балла - да; 0 баллов - нет	
32.	Своевременное выполнение сезонных работ на участке в осенне-зимний и весенне-летний период (посыпка песка, окапывание и побелка деревьев, побелка бордюров и фундамента здания, очистка цоколя от травы, полив зеленых насаждений, огорода, цветников)	2 балла - да; 1 балл – частично 0 баллов - нет	
33.	Выполнение работ сверх должностных обязанностей (работа в комиссиях, общественных организациях, выполнение работ по благоустройству и др.)	2 балла - да; 0 баллов - нет	
4.	Удовлетворенность участников образовательного процесса качеством предоставляемых услуг	2 балла – да; 0 баллов - нет	
5.	Активное участие в профсоюзной деятельности	1 балл – да; 0 баллов - нет	
Итого: 10 баллов			

3.13. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника Учреждения за результативность и качество труда устанавливаются приказом руководителя Учреждения в денежной сумме на период полугодие. Размеры выплат стимулирующего характера работника максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых им, пропорционально отработанному времени.

3.14. Размер выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливается приказом директора департамента образования по согласованию с Педагогическим советом.

3.15. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам Учреждения за результативность и качество труда является итоговый оценочный лист и решение Педагогического совета Учреждения о согласовании оценки результативности деятельности работников Учреждения. Оценка результативности и качества труда работников Учреждения проводится экспертно-аналитической группой с оформлением оценочного листа работника.

3.16. Состав экспертно-аналитической группы утверждается приказом руководителя Учреждения. В состав экспертно-аналитической группы могут входить руководитель Учреждения, руководители методических объединений, представители профсоюзного комитета, представители Педагогического совета Учреждения.

3.17. Экспертно-аналитическая группа заполняет оценочные листы на педагогических работников согласно критериям и баллам, утвержденным положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда организации. Координирует деятельность экспертно-аналитической группы руководитель Учреждения.

3.18. Форма и содержание оценочных листов результативности и качества деятельности работника включает: должность, фамилию и инициалы работника, критерии оценки, баллы, выставленные экспертами по соответствующим критериям, фамилию и инициалы эксперта, дату заполнения оценочного листа.

3.19. Утверждение итоговых оценочных листов работников Учреждения проводится на итоговом заседании экспертно-аналитической группы с оформлением письменного протокола. В протоколе итогового заседания указывается дата проведения заседания, присутствующие члены экспертно-аналитической группы, фамилия и занимаемая должность работника, критерии результативности деятельности работника и среднеарифметическое количество баллов по оценочным листам, оформленным экспертами.

3.20. В течение 5 рабочих дней с момента итогового заседания экспертно-аналитической группы руководитель Учреждения знакомит каждого работника Учреждения с итоговым оценочным листом, в котором работник ставит дату ознакомления и роспись.

3.21. В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности работник Учреждения в течение 5 рабочих дней с момента ознакомления с итоговым оценочным листом вправе обратиться в письменном виде за разъяснением в экспертно-аналитическую группу.

3.22. Экспертно-аналитическая группа рассматривает письменное обращение работника и принимает решение об удовлетворении или отклонении обращения в течение пяти рабочих дней. Результаты рассмотрения обращения оформляются протоколом, с которым может

ознакомиться работник, а также органы, уполномоченные рассматривать трудовые споры. 3.16.Руководитель Учреждения представляет Педагогическому совету аналитическую информацию о достижениях работников Учреждения, стимулирование которых производится за результативность и интенсивность труда, в виде итогового оценочного листа, включающего критерии и количество баллов.

3.23. На основании представления руководителя Педагогический совет принимает решение о согласовании представленных результатов или же предлагает мотивированные изменения. Решение по вопросам согласования, внесения мотивированных изменений принимается простым большинством голосов. Правомочность принятия решений Педагогическим советом определяется на основании Положения о педагогическом комитете, регламентирующем его деятельность.

3.24.На основании проведенной оценки достижений работников Учреждения производится подсчет баллов за соответствующий период по каждому работнику и составляется итоговая ведомость, отражающая сумму баллов по всем критериям оценки, зафиксированных в итоговых оценочных листах по каждому работнику.

Подсчет баллов для оценки руководителя Учреждения проводится экспертно-аналитической группой, созданной приказом директора департамента образования.

Полученное количество баллов суммируется с баллами других работников Учреждения и определяется итоговое количество баллов по Учреждению.

3.25. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на период установления стимулирующих надбавок, за минусом суммы, необходимой на уплату страховых взносов в государственные внебюджетные фонды и выслуги лет, делится на итоговое количество баллов по Учреждению. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла "Д".

Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику Учреждения рассчитывается по формуле:

$$HE = D \times B / M, \text{ где:}$$

HE - ежемесячная стимулирующая выплата работнику;

D - денежный вес одного балла;

B - количество баллов;

M - количество месяцев в периоде, на который устанавливается стимулирующая надбавка.

Например, ФОТ надбавок на период с сентября по декабрь включительно составляет 250000 рублей, а общая сумма баллов, набранная работниками Учреждения = 1000, тогда денежный вес 1 балла = 250000 рублей / 1000 = 250 рублей.

Денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника Учреждения и получается размер поощрительных надбавок по результатам труда каждому работнику на период с сентября по декабрь включительно.

Определение размеров поощрительных надбавок за результаты труда на январь - август очередного года происходит по такой же схеме в январе очередного года.

4. Стимулирование работников Учреждения, критериальная база оценки качества и результативности труда, по должностям которых не предусмотрена разделом 3 настоящего приложения, производится за счет доли фонда стимулирующих выплат, пропорциональной доле базового фонда оплаты труда, используемой на оплату труда этой категории работников.

Приложение №4
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ
«Детский сад №116»

**Доплаты
за дополнительно возложенные на педагогических работников
обязанности**

Перечень оснований	Размер доплат в процентах от минимального оклада по ПКГ
1. За непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщение детей к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков:	
Помощникам воспитателей	30
2. Педагогическим работникам за участие в работе на инновационных площадках, проектах, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий:	
Педагогическим работникам	не более 20
Руководителю	не более 10
3. Работникам за работу в комиссиях по осуществлению закупок:	
Руководство комиссиями	20
Работа секретаря	15
4. Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании Учреждения	не более 30

Примечания:

1. Доплаты за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей работников, осуществляются в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения.
2. Доплаты за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей работников, рассчитываются исходя из минимального оклада по ПКГ.
3. Доплата руководителю, указанная в пункте 2 таблицы, рассчитывается исходя из должностного оклада руководителя.

Приложение № 5
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ
«Детский сад №116»

**Порядок
определения стажа педагогической работы**

1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка работника.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих организаций, осуществляющих образовательную деятельность, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

2. Перечень организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования при определении надбавок за выслугу лет.

№ п/п	Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	Организации, осуществляющие образовательную деятельность, кроме организаций высшего образования и дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов) Организации здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка; детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и другое; а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых	учителя, преподаватели, сурдопедагоги, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-

		<p>методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, У КП, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы, инструкторы слуховых кабинетов, заведующие слуховыми кабинетами, организаторы внеклассной и внешкольной воспитательной</p>
--	--	--

		работы с детьми, воспитатели-методисты
2	Образовательные организации высшего образования	профессорско-преподавательский состав, концертмейстеры, аккомпаниаторы
3	Образовательные организации со специальным наименованием "высшие военные" и "средние военные"	работа (служба) на профессорско-преподавательских и преподавательских должностях
4	Образовательные организации дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов), методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	профессорско-преподавательский состав, старшие методисты, методисты, директора (заведующие), ректоры, заместители директора (заведующего), проректоры, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами, научные сотрудники, деятельность которых связана с образовательным процессом, методическим обеспечением
5	1.Органы, осуществляющие управление в сфере образования, и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными организациями	руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством)
	2.Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров предприятий, объединений, организаций, подразделения министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
6	Образовательные организации РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты,

		инженеры-летчики-методисты
7	Общежития предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительные учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
8	Исправительные колонии, воспитательные колонии, тюрьмы, лечебные исправительные учреждения и следственные изоляторы	работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отряда, старшего инспектора, инспектора по общеобразовательной работе (обучению), старшего инспектора-методиста и инспектора-методиста, старшего инженера и инженера по производственно-техническому обучению, старшего мастера и мастера производственного обучения, старшего инспектора и инспектора по охране и режиму, заведующего учебно-техническим кабинетом, психолога

Примечание

В стаж педагогической работы включается время работы в должностях учителя-дефектолога, логопеда, воспитателя в медицинских организациях и органах социального обеспечения.

В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательной организации или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- 1) руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);
- 2) педагогам дополнительного образования;
- 3) педагогам-психологам;

4) методистам;

5) музыкальным руководителям, концертмейстерам.

Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных организаций, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных организаций, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации (педагогическое образование).

Работникам организаций время педагогической работы в образовательных организациях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных организациях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения ранее действовавших инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

Приложение № 6
к Положению об оплате труда
работников
МБДОУ «Детский сад № 116»

**Перечень
должностей административно-управленческого персонала, учебно-
вспомогательного персонала МБДОУ «Детский сад № 116»**

Административно-управленческий персонал:

- заведующий;
- старший воспитатель;
- заведующий хозяйством;
- делопроизводитель;
- повар (ответственный за пищеблок)

Учебно-вспомогательный персонал:

- помощник воспитателя.
-

Утверждено:

Заведующий МБДОУ

«Детский сад № 116»

/Кузнецова К.А./

Приказ №116 п от 14.10.2019г.



Изменения

Положение об оплате труда работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №116», утвержденной приказом от 19.04.2018г. №29-П

В соответствии с распоряжением Правительства Нижегородской области от 23.04.2019 № 349-р «О принятии мер по увеличению оплаты труда работников бюджетного сектора экономики Нижегородской области», постановлением Уставом городского округа город Дзержинск Уставом городского округа города Дзержинск, постановлением администрации г. Дзержинск Нижегородской области от 20.05.2019 № 1892 «О принятии мер по увеличению оплаты труда работников муниципальных учреждений» внести изменения минимальных окладов по ПКГ:

Внести изменения в Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №116», утвержденного приказом от 19.04.2018г. №29П внести следующие изменения:

Раздел № 1 Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям работников образования

пункт 1.2 Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня изложить в следующей редакции:

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Минимальный оклад, руб.
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (помощник воспитателя)	4408

Раздел 3. Порядок формирования должностных окладов работников Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по ПКГ общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих пункт 3.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня» изложить в следующей редакции:

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад руб.
1 квалификационный уровень (делопроизводитель)	1,0	4110

пункт 3.3. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня» изложить в следующей редакции:

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад руб.
1 квалификационный уровень (инспектор по кадрам)	1,0	4 133

пункт 3.4. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня» изложить в следующей редакции:

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад руб.
1 квалификационный уровень (специалист по кадрам, специалист по охране труда, психолог)	1,0	5559
2 квалификационный уровень (должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться вторая внутри должностная категория)	1,09	6078
3 квалификационный уровень (должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться первая внутри должностная категория)	1,2	6687
4 квалификационный уровень (должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться	1,33	7 073

производное наименование «ведущий»)	должностное		
-------------------------------------	-------------	--	--

Раздел 4. Порядок формирования ставок заработной платы работников Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, не включенных в ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих»

пункт 4.2. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня изложить в следующей редакции:

Размер минимальной ставки заработной платы:
- 4108 руб.

пункт 4.3.1. Профессии рабочих, не включенных в профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих изложить в следующей редакции:

Квалификационные уровни	Квалификационные разряды	Профессии, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Повышающий коэффициент в зависимости от профессии
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня" Размер минимальной ставки заработной платы: - 4108 руб.			
1	2	кухонный работник	1,04
	3	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, повар	1,09
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня" Размер минимальной ставки заработной платы: - 4512 руб.			
1	4	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, повар, слесарь по ремонту автомобилей, слесарь-сантехник, слесарь-электрик по ремонту оборудования	1,0
	5		1,11
	6		1,23



Утверждено:
Заведующий МБДОУ
«Детский сад № 116»
/Кузнецова К.А./
Приказ №72 п от 18.11.2020г.

Изменения

Положение об оплате труда работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №116», утвержденной приказом от 19.04.2018г. №29-П

1. Внести изменения в Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №116», утвержденного приказом от 19.04.2018г. №29П внести следующие изменения:

1.1. В Приложение №1 «Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям работников образования:

1.1.1 В пункте 3:

- в подпункте 3.2 Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня», таблицу изложить в следующей редакции:

«

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад руб.
1 квалификационный уровень (делопроизводитель)	1,0	5 580

»;

- в подпункте 3.3 Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня», таблицу изложить в следующей редакции:

«

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад руб.
1 квалификационный уровень (инспектор по кадрам)	1,02	6186
2 квалификационный уровень	1,04	6308

(заведующий хозяйством, заведующий складом)		
3 квалификационный уровень (шеф-повар)	1,11	6732

»;

- в подпункте 3.4 Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня», таблицу изложить в следующей редакции:

«

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад руб.
1 квалификационный уровень (специалист по кадрам, специалист по охране труда, психолог)	1,0	7 278
2 квалификационный уровень (должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться вторая внутри должностная категория)	1,2	8 734
3 квалификационный уровень (должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться первая внутри должностная категория)	1,4	10 189
4 квалификационный уровень (должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»)	1,55	11 281

»;

1.1.2 В пункте 4:

- абзац второй подпункта 4.2 Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня" изложить в следующей редакции:

Размер минимальной ставки заработной платы:- 4 466 руб.

- абзац второй подпункта 4.3 Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня" изложить в следующей редакции:

Размер минимальной ставки заработной платы: - 5 056 руб.

- в подпункте 4.3.1 «Профессии рабочих, не включенных в профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих», таблицу изложить в следующей редакции:

«

Квалификационные уровни	Квалификационные разряды	Профессии, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Повышающий коэффициент в зависимости от профессии
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня" Размер минимальной ставки заработной платы: - 4 466 руб.			
1	2	кухонный работник	1,04
	3	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, повар	1,09
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня" Размер минимальной ставки заработной платы: - 5 065 руб.			
	4	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий,	1,0
	5	повар, слесарь по ремонту автомобилей,	1,11
	6	слесарь-сантехник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	1,23



Утверждено:

Заведующий МБДОУ

«Детский сад № 116»

/Кузнецова К.А./

Приказ №19 п от 14.02.2020г.

Изменения

Положение об оплате труда работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №116», утвержденной приказом от 19.04.2018г. №29-П

1. Внести изменения в Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №116», утвержденного приказом от 19.04.2018г. №29П внести следующие изменения:

1.1. Раздел 3 "Условия оплаты труда руководителя учреждения" дополнить пунктом 3.2.1 следующего содержания:

"3.2.1. Должностной оклад руководителя определяется путем произведения величины средней заработной платы работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, подведомственных департаменту образования администрации города Дзержинска (без учета заработной платы руководителей, их заместителей, главного бухгалтера), за предыдущий финансовый год на коэффициент, установленный в зависимости от отнесения организации к группе по оплате труда руководителя.

$Дор = ЗПср \times К$, где:

Дор - должностной оклад руководителя организации;

ЗПср - средняя заработная плата работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, подведомственных департаменту образования администрации города Дзержинска (без учета заработной платы руководителей, их заместителей, главного бухгалтера), за предыдущий финансовый год;

К - коэффициент, установленный по группам оплаты труда руководителей организаций.

Значения коэффициентов в зависимости от отнесения организаций к группам по оплате труда руководителей организаций:

1 группа - коэффициент 1 (от 1 до 10 баллов);

2 группа - коэффициент 1,15 (от 10,1 до 25 баллов);

3 группа - коэффициент 1,30 (от 25,1 до 40 баллов);

4 группа - коэффициент 1,45 (от 40,1 до 55 баллов);

5 группа - коэффициент 1,60 (выше 55 баллов).

Отнесение организаций к группам по оплате труда руководителей

осуществляется экспертно-аналитической группой департамента образования в зависимости от следующих количественных показателей по системе рейтинговых баллов.

	Наименование показателей	Количество баллов
Общеобразовательные организации/дошкольные образовательные организации		
1.	Количество учащихся, воспитанников	0,1 балла за каждого учащегося, воспитанника
2.	Количество работников (штатное расписание)	0,1 балла за каждого работника
3.	Наличие групп продленного дня пребывания (до 17 - 18 ч) для учащихся, 14-часового пребывания и круглосуточного пребывания для воспитанников	1 балл
4.	Наличие структурных подразделений (за исключением библиотек, музеев, соц.-педагогических и методических служб), 2 и более зданий, в которых осуществляется образовательный процесс	5 баллов за каждый вид
5.	Наличие транспортных средств, бассейна, особых технических условий эксплуатации зданий и сооружений (очистные сооружения, септики)	5 баллов за каждый вид
Организации дополнительного образования		
1.	Объемные показатели по реализации дополнительных общеобразовательных программ, чел./часы	0,0002 балла за чел./часы
2.	Количество работников (штатное расписание)	0,1 балла за каждого работника
3.	Технические условия - наличие опытового бассейна и спортивных сооружений	5 баллов за каждый вид
4.	Наличие структурных подразделений (за исключением отделов, библиотек, музеев, соц.-педагогических и методических служб), 2 и более зданий, в которых осуществляется образовательный процесс	5 баллов за каждый вид

5.	Наличие транспортных средств	5 баллов за каждый вид
----	------------------------------	------------------------

1.2. Пункт 3.4.3 изложить в следующей редакции:

"3.4.3. Премии - дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение высоких результатов организацией в целом или руководителем. Премирование руководителя производится по итогам выполненной работы за определенный период (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год), а также по достижении определенных результатов.

Премирование по итогам выполненной работы за определенный период осуществляется в пределах выделенного фонда оплаты труда, предусмотренного планом финансово-хозяйственной деятельности на текущий финансовый год.

Размер премии может исчисляться в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах. Премии устанавливаются приказом директора департамента образования с учетом трудового вклада руководителя и фактически отработанного времени.

Премирование по достижении определенных результатов в работе осуществляется в пределах выделенного фонда оплаты труда, предусмотренного планом финансово-хозяйственной деятельности на текущий финансовый год, по приказу директора департамента образования в размере, не превышающем 25% должностного оклада:

- за проведенную качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с годовым планом работы;
- за реализацию программ профилактического и оздоровительного характера с обучающимися, требующими повышенного внимания;
- за качественную подготовку, организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж организации среди населения;
- за организацию и проведение на базе организации семинаров, конференций, "круглых столов" регионального, федерального и международного уровня;
- в связи с профессиональными, государственными и общегородскими праздниками."

1.3. Пункт 3.4.4 изложить в следующей редакции:

"3.4.4. Премияльные выплаты по итогам выполненной работы, по достижении определенных результатов в работе руководителям организаций осуществляются при условии отсутствия в течение календарного года административного наказания, назначенного по результатам проверок, проводимых органами прокуратуры."

1.4. Пункт 3.6. изложить в следующей редакции:

"3.6. Руководителю организации предусматривается выплата материальной помощи. Материальная помощь выплачивается за счет бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности. Общий размер материальной помощи в течение календарного года не может превышать одного должностного оклада.

Основанием для рассмотрения вопроса об оказании материальной помощи является заявление руководителя на имя директора департамента образования. Материальная помощь выплачивается по приказу директора департамента образования в следующих случаях:

- заболевание, требующее сложного оперативного вмешательства либо дорогостоящего (продолжительного) лечения, при предоставлении медицинских справок, заключений и иных документов медицинских учреждений, подтверждающих данные обстоятельства;

- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей) при предоставлении копии свидетельства о смерти и копий документов, подтверждающих родство;

- вступление в брак при предоставлении копии свидетельства о заключении брака;

- рождение ребенка (детей) при предоставлении копии свидетельства о рождении ребенка (детей);

- в связи с юбилейными датами, выходом на пенсию.

Материальная помощь заместителям руководителя выплачивается по приказу руководителя в соответствии с локальными актами, действующими в организации."

1.2. В Приложении N 3 "Перечень стимулирующих выплат, в том числе за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, для руководителей организаций, осуществляющих образовательную деятельность, подведомственных департаменту образования администрации города" к постановлению строку 3 изложить в следующей редакции:

"3. Премияльные выплаты по итогам выполненной работы, по достижении определенных результатов в работе.»