

СОГЛАСОВАНО.
Председатель ПК



«30» декабря 2016 г.
А.Ю. Дымченко
(протокол № 4 от 30.12.2016г)

УТВЕРЖДЕНО.

Заведующий МБДОУ
№ 43 «Аленький цветочек»

«30» декабря 2016 г.
А.И. Топорова
(приказ № 419 от 30.12.2016)



Дополнительное соглашение к Коллективному договору

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения-детского сада общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно – эстетическому направлению развития детей второй категории № 43 «Аленький цветочек» х. Победа Азовского района

(МБДОУ № 43 «Аленький цветочек» х. Победа Азовского района)

на 2015-2018г.

Дополнительное соглашение к коллективному договору прошло уведомительную регистрацию в управлении по труду министерства труда и социального развития Ростовской области

Регистрационный № 5964/17-352
от 17.02. 2017 г.

Заместитель министра –
начальник управления по труду

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА
И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ Г.В. Павлятенко
Заместитель начальника управления по труду
И.Н. Глазков

х.Победа, Азовский район

В соответствии с Постановлением администрации Азовского района № 1044 от 07.11.2016 г. «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Азовского района в сфере образования», Приказа Азовского РОО от 08.11.2016 г. № 698/1 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Азовского района в сфере образования» внести изменения в Коллективный договор на 2015- 2018 г.г. между работниками и работодателем МБДОУ №43 «Аленький цветочек» х. Победа Азовского района в раздел 6 «Оплата труда и гарантированные выплаты стимулирующего и компенсационного характера, нормирование труда.» :

Заработную плату работникам выплачивать регулярно два раза в месяц, 8 и 22 числа каждого месяца, на банковский счет работника, согласно

Приложения № 1- Положения об оплате труда работников МБДОУ № 43 «Аленький цветочек» х. Победа Азовского района и локальных актов:

Приложение № 2- Положение о порядке установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по организации образовательного процесса МБДОУ № 43 «Аленький цветочек» х. Победа Азовского района

Приложение № 3 - Положение о премировании работников МБДОУ № 43 «Аленький цветочек» х. Победа Азовского района

Приложение № 4- Положение об оказании материальной помощи работникам МБДОУ № 43 «Аленький цветочек» х. Победа Азовского района

Приложение №5- Примерный перечень должностей административно-управленческого персонала МБДОУ №43.

Согласовано:

Председатель ППО

МБДОУ № 43

 А.Ю. Дымченко

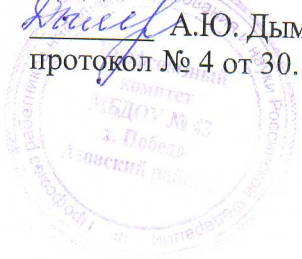
протокол № 4 от 30.12.2016 г.

Утверждаю:

Заведующий МБДОУ № 43

 А.Н. Топорова

Приказ № 119 от 30.12.2016 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников МБДОУ № 43 «Аленький цветочек» х. Победа
Азовского района

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников МБДОУ №43 «Аленький цветочек» х. Победа Азовского района (далее - Положение) определяет порядок формирования системы оплаты труда работников МБДОУ № 43 в соответствии Постановлением администрации Азовского района № 1044 от 07.11.2016 г. «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Азовского района в сфере образования», Приказа Азовского РОО от 08.11.2016 г. № 698/1 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Азовского района в сфере образования».

1.2. Положение включает в себя:

- порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителей учреждений, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- особенности условий оплаты труда отдельных категорий работников;
- другие вопросы оплаты труда.

Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца, 8 и 22 числа каждого месяца, безналичным расчетом путем перечисления на лицевой счет банковской карты работника. При совпадении дней выдачи заработной платы с выходными и праздничными днями выплаты производятся накануне.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; размеров и оснований произведенных удержаний ;общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.3. Система оплаты труда работников, включая порядок определения должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и

настоящим Положением с учетом мнения представительного органа работников (далее – локальные нормативные акты по оплате труда).

1.4. В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

В случаях, когда заработная плата работника за норму рабочего времени (норму труда) окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, осуществляемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.5. Определение размеров заработной платы работника учреждения осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.6. Заработная плата работников учреждений (без учета выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Условия оплаты труда работников, включая размеры должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовые договоры с работниками.

При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать примерную форму трудового договора, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р.

Раздел 2. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы

2.1. В соответствии со статьей 2 Областного закона от 03.10.2008 № 91-ЗС «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений»: должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за

календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

ставка заработной платы - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.2. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов осуществляется на основе должностных окладов.

Оплата труда педагогических работников, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом установленного объема педагогической работы.

Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы.

2.3. Установление должностных окладов, ставок заработной платы.

2.3.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются локальным нормативным актом по оплате труда, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленных Положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Азовского района в сфере образования.

2.3.2. Должностные оклады, ставки заработной платы по должностям работников образования устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования». Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) приведены в таблицах №1-№4.

Таблица №1

Размеры должностных окладов
по должностям работников учебно-вспомогательного персонала

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1-й квалификационный	помощник воспитателя	4538

1	2	3
уровень		
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1-й квалификационный уровень	младший воспитатель	4994

Таблица №2

Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по должностям педагогических работников

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей)
1	2	3
ПКГ должностей педагогических работников		
1-й квалификационный уровень	музыкальный руководитель	7183
3-й квалификационный уровень	воспитатель	7900
4-й квалификационный уровень	старший воспитатель	8289

2.3.3. Должностные оклады по общеотраслевым должностям специалистов и служащих устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих». Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) приведены в таблице № 3.

Таблица № 3

Размеры должностных окладов
по общеотраслевым должностям специалистов и служащих

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должностей	Размер должностного оклада (рублей)
1.	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня		
	2-й квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	5246

2.3.4. Ставки заработной платы по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих». Размеры ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) приведены в таблице № 4.

Таблица № 4

Размеры ставок заработной платы
по общеотраслевым профессиям рабочих

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование профессии рабочих	Размер ставки заработной платы (рублей)
1.	ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня		
	1-й квалификационный уровень	1-й квалификационный разряд Дворник; кастелянша; сторож	3730
		2-й квалификационный разряд Кухонный рабочий; оператор стиральных машин	3947
		3-й квалификационный разряд Повар; Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	4178

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»:

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование профессии рабочих	Размер ставки заработной платы (рублей)
1.	1-й квалификационный уровень	4-й квалификационный разряд Повар; Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	4435
		5-й квалификационный разряд Повар; Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	4693

Раздел 3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. В учреждениях устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

3.2. Руководителям и специалистам выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в форме доплат к должностным окладам (ставка заработной платы), рассчитываются от должностных окладов (ставка заработной платы) с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории (если иное не установлено настоящим Положением), устанавливаемой в соответствии с пунктом 4.10.1 настоящего Положения.

Рабочим выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в форме доплат к должностным окладам (ставка заработной платы), рассчитываются от ставок заработной платы с учетом надбавки за качество работы, устанавливаемой в соответствии с пунктом 4.6. настоящего Положения.

3.3. Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

3.3.1. Руководителям учреждения проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, доплата за работу с

вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

3.3.2. Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной работы за ставку заработной платы, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда рассчитывается от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

3.4. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 ТК РФ.

Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами по оплате труда, трудовыми договорами, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) и может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительный объем работы. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.4.2. В соответствии со статьей 152 ТК РФ оплата сверхурочной работы производится работникам учреждения за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом по оплате труда или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.4.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет не менее:

одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы), если работа производилась

сверх месячной нормы рабочего времени;

одинарной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

3.4.4. В соответствии со статьей 154 ТК РФ работникам производится доплата за работу в ночное время в размере 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 до 6 часов).

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.4.5. Доплата за работу в особых условиях труда устанавливается работникам учреждения в соответствии с таблицей № 5.

Таблица № 5

Размеры доплаты за работу в особых условиях труда

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1	2	3
1.	За работу в образовательных учреждениях, имеющих группы с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (в том числе при инклюзивном образовании), логопедические классы, группы, пункты. руководитель учреждения , педагогические и иные работники, обеспечивающие оказание муниципальных услуг обучающимся в таких группах, пунктах.	15 до 20

Примечание к таблице № 5:

Доплата за работу в особых условиях труда устанавливается от

//

должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, доплата за работу в особых условиях труда рассчитывается от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной работы.

Перечень работников, которым устанавливается доплата за работу в особых условиях труда, и размеры доплаты в установленных диапазонах определяются исходя из степени занятости работников в особых условиях труда (объема педагогической работы, выполняемой в соответствующих условиях) и конкретизируются в локальном нормативном акте учреждения по оплате труда.

3.4.6. При выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками (профессиональными стандартами), работникам учреждения устанавливается доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, в соответствии с таблицей № 6.

Таблица № 6

Размеры доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей

п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1	2	3
1.	Работники учреждений - за работу в методических объединениях: руководитель комиссии (объединения) секретарь комиссии (объединения)	до 20 до 15
2.	Работники учреждений – за ведение делопроизводства	до 20
3	Работники учреждений, ответственные за организацию питания	до 15
4.	Педагогические работники (при отсутствии штатного социального педагога) - за организацию работы по охране прав детства, с трудными подростками, с асоциальными семьями	до 10

1	2	3

Примечания к таблице №6:

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, а также при почасовой оплате труда педагогических работников доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, рассчитывается от ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности.

Объем средств, направляемых на установление доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, не должен превышать от планового фонда оплаты труда, исчисленного исходя из должностных окладов, ставок заработной платы и надбавок за квалификацию при наличии квалификационной категории:

5 процентов – в общеобразовательных учреждениях;

Выплаты компенсационного характера могут устанавливаться работнику по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, в зависимости от условий работы и содержания выполняемых работ.

Раздел 4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В учреждениях могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты стимулирующего характера.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, повышению своего профессионального уровня и квалификации, а также поощрение за выполненную работу.

4.3. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4.4. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

4.4.1. Педагогическим работникам в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых

установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема нагрузки или в абсолютном размере. Порядок ее установления и размеры в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки результативности и качества труда педагогических работников определяются учреждением самостоятельно и утверждаются локальным нормативным актом по оплате труда.

Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки труда педагогических работников утверждаются приказом руководителя учреждения.

4.5. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам учреждений, в том числе руководителям с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

руководителю учреждения – органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в соответствии с утвержденным им порядком;

работникам учреждения - руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом по оплате труда.

При изменении в течение календарного года размера надбавка за качество выполняемых работ руководителю учреждения, в том числе в связи со сменой руководителя учреждения, установленные размеры надбавок за качество выполняемых работ заместителям руководителя учреждения могут быть сохранены в прежних размерах до конца текущего календарного года.

4.6. Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и служащим в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях (далее - стаж работы в бюджетной сфере).

Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) и составляет при стаже работы в бюджетной сфере:

- от 1 года до 5 лет – 10 процентов,
- от 5 до 10 лет – 15 процентов,
- от 10 до 15 лет – 20 процентов,
- свыше 15 лет – 30 процентов.

Педагогическим работникам надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной работы за ставку заработной платы - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории и установленного объема педагогической работы или учебной работы).

Надбавка за выслугу лет устанавливается по основной работе и работе,

осуществляемой по совместительству.

В стаж работы в бюджетной сфере для установления надбавка за выслугу лет включаются периоды работы в государственных и муниципальных учреждениях Российской Федерации, независимо от ведомственной подчиненности, занимаемой должности (профессии). В стаж работы в бюджетной сфере могут быть засчитаны периоды работы в бюджетных учреждениях республик, входивших в состав СССР до 26.12.1991 включительно, при наличии подтверждающих документов.

Установление (увеличение) размера надбавки за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на установление (увеличение) ее размера, если документы, подтверждающие стаж работы в бюджетной сфере, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимых документов.

4.7. Работникам могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются учреждением самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте по оплате труда. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя.

4.8. При определении показателей премирования необходимо учитывать: успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

соблюдение исполнительской дисциплины;

обеспечение сохранности государственного имущества и т.д.

4.8.1. Премирование руководителя учреждения производится в порядке, утвержденном органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

4.9. С целью привлечения и укрепления кадрового потенциала учреждений, стимулирования работников к повышению профессионального уровня и компетентности, качественному результату труда работникам устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера:

за квалификацию;

за специфику работы;

за наличие ученой степени;

за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);

4.10. Надбавка за квалификацию устанавливается специалистам при работе по должности (специальности), по которой им присвоена квалификационная категория.

Надбавка за квалификацию устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, а также при выполнении педагогической

работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

Надбавка за квалификацию устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной работы за ставку заработной платы - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной работы) и составляет:

4.10.1. Педагогическим работникам:

при наличии первой квалификационной категории - 15 процентов;

при наличии высшей квалификационной категории - 30 процентов.

Педагогическим работникам надбавка за квалификацию устанавливается со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории (согласно дате приказа органа, при котором создана аттестационная комиссия).

4.11. Надбавка за специфику работы устанавливается руководителям и специалистам учреждений (филиалов), расположенных в сельских населенных пунктах, в размере 25 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы).

Надбавка за специфику работы устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

4.12. Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается работникам, имеющим почетное звание «народный» или «заслуженный».

Надбавка за наличие ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, имеющим ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок).

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы - от заработной платы,

исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы) и составляет:
при наличии почетного звания «народный» - 30 процентов,
при наличии почетного звания «заслуженный» - 20 процентов,
при наличии ведомственной награды - 15 процентов.

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается со дня присвоения почетного звания, награждения ведомственной наградой (медалью, нагрудным знаком, нагрудным значком). При наличии у работника двух и более почетных званий или ведомственных наград надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается при условии соответствия почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) направлению профессиональной деятельности непосредственно по занимаемой должности.

Перечень ведомственных наград, при наличии которых работникам учреждения устанавливается надбавка за наличие ведомственного почетного звания (нагрудного знака), утверждается органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

4.13. При наступлении у работника права на установление (изменение размера) выплат стимулирующего характера в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, установление (изменение размера) выплат осуществляется по окончании указанных периодов.

Раздел 5. Условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера

5.1. Заработная плата руководителей учреждений, состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Установление должностных окладов руководителям учреждений.

5.2.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается на основе отнесения возглавляемого им учреждения в зависимости от группы по оплате труда руководителей согласно таблице № 7.

Таблица № 7

Размеры должностных окладов руководителей учреждений
(кроме учреждений дополнительного профессионального образования)

Группа по оплате труда руководителей	Должностной оклад (рублей)
1	2
Образовательные учреждения I группы по оплате труда руководителей	14370
Образовательные учреждения II и III групп по оплате труда руководителей	13065
Образовательные учреждения IV группы по оплате труда руководителей	11877

5.3. С учетом условий труда руководителям учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

5.4. Руководители учреждений помимо основной работы имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в том же учреждении.

Оплата труда руководителей учреждений за осуществление педагогической работы в том же учреждении устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется исходя из должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей педагогической должности, выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплат стимулирующего характера - надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории, надбавки за специфику работы.

Предельный объем педагогической работы, который может выполняться его руководителем, определяется органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, но не более 300 часов в год.

Педагогическая работа, осуществляемая руководителем учреждения в том же образовательном учреждении, совместительством не считается.

5.5. В соответствии со статьей 145 ТК РФ руководителям учреждений устанавливается предельный уровень соотношения их среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя учреждения, далее – предельное соотношение заработной платы).

5.6. Руководителям учреждений предельное соотношение заработной платы устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения согласно таблице № 8.

Таблица № 8

Размеры предельного соотношения заработной платы
руководителя учреждения

Среднесписочная численность (человек)	Размеры предельного соотношения
1	2
До 50	3,0
От 51 до 100	4,0
От 101 до 150	5,0
Свыше 150	6,0

5.6.1. В исключительных случаях по решению органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя, руководителю учреждения на определенный период может устанавливаться предельное соотношение заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников (для вновь создаваемых учреждений, при приостановлении основной деятельности учреждения, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 6.

5.6.2. Установленный размер предельного соотношения заработной платы является обязательным для включения в трудовой договор.

5.6.3. Ответственность за соблюдение предельного соотношения заработной платы несёт руководитель учреждения.

5.7. Объемные показатели и порядок отнесения к группе по оплате труда руководителя учреждения.

5.7.1. Отнесение учреждения к одной из групп по оплате труда руководителя производится по результатам оценки сложности руководства учреждением, исходя из суммы баллов, набранной по объемным показателям.

Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

При установлении группы по оплате труда руководителей контингент воспитанников определяется по списочному составу на начало учебного года.

5.7.2. Группа по оплате труда руководителя определяется ежегодно органами, осуществляющими функции и полномочия учредителя, в устанавливаемом ими порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

Группа по оплате труда руководителей для вновь открываемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

5.7.3. При наличии других показателей, не предусмотренных в пункте 5.7.1. настоящего Положения, но значительно увеличивающих объем и сложность управления учреждением, суммарное количество баллов может быть увеличено органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, - за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

5.7.4. Группы по оплате труда руководителя в зависимости от суммарного количества баллов, набранного по объемным показателям, определяется согласно таблице № 12.

Порядок отнесения учреждений к группе по оплате труда
руководителей в зависимости от суммы баллов

№ п/п	Тип (вид) учреждения	Группа, к которой относится учреждение, в зависимости от суммы баллов			
		I	II	III	IV
1.	дошкольные образовательные учреждения	свыше 500	до 500	до 350	до 200

5.7.5. Органы, осуществляющие функции и полномочия учредителя, в порядке исключения:

могут относить отдельные учреждения, добившиеся наиболее высоких результатов работы, на одну группу по оплате труда руководителей выше по сравнению с группой, определенной по объемным показателям, но не выше I группы по оплате труда руководителей;

могут устанавливать отдельным руководителям учреждения, имеющим высшую квалификационную категорию и особые заслуги по развитию системы образования Ростовской области, на одну группу по оплате труда руководителей выше по сравнению с группой, определенной по объемным показателям, но не выше I группы по оплате труда руководителей, без изменения учреждению группы по оплате труда руководителей, определяемой по объемным показателям.

5.7.6. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на 1 год.

Раздел 6. Особенности условий оплаты труда
отдельных категорий работников

6.1. Особенности условий оплаты труда педагогических работников

6.1.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определяются в соответствии с положениями приказа Минобрнауки России 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» (далее - приказ Минобрнауки России № 1601), предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

6.1.2. В трудовые договоры (дополнительные соглашения к трудовым

договорам) с педагогическими работниками, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, включаются условия, связанные с:

- установленным объемом педагогической работы;
- размером ставки заработной платы, применяемым для исчисления заработной платы в зависимости от установленного объема педагогической работы ;
- размером заработной платы, исчисленным с учетом установленного объема педагогической работы.

6.1.3. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

6.1.4. Выполнение работы по совместительству педагогических работников осуществляется с учетом особенностей, установленных постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

6.1.5. В тех случаях, когда переработка рабочего времени воспитателями, помощниками воспитателей, младшими воспитателями осуществляется вследствие неявки сменяющего работника или родителей и выполняется за пределами рабочего времени, установленного графиками работы, оплата их труда производится как за сверхурочную работу в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

6.1.6. Порядок определения размера месячной заработной платы педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы в неделю.

6.1.6.1 Заработная плата на основе ставок заработной платы (условно-постоянная часть заработной платы) педагогических работников, для которых нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы установлены пунктами 2.3-2.7 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601, определяется путем умножения ставки заработной платы по соответствующей должности на установленный объем педагогической работы в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю.

6.1.6.2. Заработная плата на основе ставок заработной платы, определенная в соответствии с пунктом 6.1.6.1., а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемые в соответствии с настоящим Положением, включаются в месячную заработную плату педагогическим работникам при тарификации.

Месячная заработная плата выплачивается педагогическим работникам ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

6.1.7. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников:

6.1.7.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных учреждений 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;

педагогическую работу специалистов иных организаций, привлекаемых для педагогической работы в данном учреждении, в объеме до 300 часов в год сверх нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации;

6.1.7.2. При почасовой оплате труда заработная плата рассчитывается исходя из фактического количества часов в данном месяце и часовой ставки педагогического работника.

Часовая ставка определяется путем деления суммы заработной платы в месяц на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по соответствующей педагогической должности.

Сумма заработной платы в месяц педагогического работника для определения часовой ставки исчисляется исходя из:

ставки заработной платы,

выплат компенсационного характера: доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в особых условиях труда,

выплат стимулирующего характера: надбавки за выслугу лет, за квалификацию, за специфику работы, за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака).

Среднемесячное количество рабочих часов определяется:

для педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы в неделю, путем умножения нормы часов педагогической работы 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);

6.1.8. При замещении отсутствующего по болезни или другим причинам воспитателя и другого педагогического работника, если оно осуществлялось непрерывно свыше 2 месяцев, оплата труда со дня начала замещения производится за все часы фактической работы на общих основаниях, с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения необходимых изменений в тарификацию.

Раздел 7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Оплата труда работников МБДОУ за счет средств областного бюджета осуществляется в порядке, установленном настоящим Положением.

Оплата труда работников МБДОУ за счет средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, осуществляется в порядке, установленном локальным нормативным актом по оплате труда.

Руководителям за счет средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, может выплачиваться премия по итогам работы (дополнительно к премированию за счет средств областного бюджета), в

размерах и порядке, определенном:

для руководителя - органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя;

7.2. Доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда МБДОУ, сформированном за счет средств областного и местного бюджетов и средств, полученных МБДОУ от приносящей доход деятельности, не может быть более 40 процентов, если иное не установлено при согласовании штатного расписания учреждения органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

Перечень должностей административно - управленческого персонала устанавливается локальным нормативным актом МБДОУ .

7.3. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается: руководителю МБДОУ – органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в соответствии с утвержденным им порядком на основании письменного заявления руководителя;

работникам МБДОУ - руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников, на основании письменного заявления работника.

Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении соотношения заработной платы руководителя МБДОУ и среднемесячной заработной платы работников.

Источником выплаты материальной помощи работникам МБДОУ являются средства в объеме до 1 процента от планового фонда оплаты труда, сформированного за счет средств областного бюджета, и внебюджетные средства в объеме, определяемом учреждением самостоятельно.

СОГЛАСОВАНО

Председатель ППО

МБДОУ №43 «Аленький цветочек»

Дымченко А.Ю.

Протокол № 4 от 30.12.2016



УТВЕРЖДЕНО

Заведующий МБДОУ №43

«Аленький цветочек»

Гонорова А.Н.

Приказ № 119 от 30.12.2016



ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по организации образовательного процесса

МБДОУ № 43 «Аленький цветочек» х. Победа Азовского района

1. Общие положения

1.1 Настоящее положение о порядке установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по организации образовательного процесса МБДОУ № 43 «Аленький цветочек» х. Победа Азовского района (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Законом Российской Федерации «Об образовании», с Постановлением администрации Азовского района № 1044 от 07.11.2016 г. «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Азовского района в сфере образования», Приказа Азовского РОО от 08.11.2016 г. № 698/1 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Азовского района в сфере образования»

1.2. Положение является локальным нормативным актом муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно – эстетическому направлению развития детей второй категории № 43 «Аленький цветочек» х. Победа Азовского района (далее МБДОУ) устанавливающим порядок установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по организации образовательного процесса МБДОУ № 43 «Аленький цветочек» х. Победа Азовского района педагогических работников.

1.3. Настоящее Положение принимается педагогическим советом МБДОУ, согласовывается с профсоюзной организацией МБДОУ, утверждается и вводится в действие приказом заведующего МБДОУ.

1.4. Порядок установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по организации образовательного процесса МБДОУ № 43 «Аленький цветочек» х. Победа Азовского района начисляются по результативности основной деятельности.

1.5. Порядок установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по организации образовательного процесса МБДОУ № 43 «Аленький цветочек» х. Победа Азовского района не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от оценки труда работника работодателем. В них может быть отказано работнику, если он не выполняет установленных показателей и критериев по качеству и результативности работы, например, не набрал %, по которым рассчитываются надбавки. Надбавки зависят также от наличия средств в фонде оплаты труда.

1.6. В соответствии с целями и конкретным социальным заказом возможна корректировка как самих критериев и показателей, так и их весового значения в %.

2. Порядок установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по организации образовательного процесса

МБДОУ № 43 «Аленький цветочек» х. Победа Азовского района.

2.1. Стимулирование работников осуществляется в % отношении с учетом выполнения критериев см. пункт 4.4.1:

Педагогическим работникам в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема учебной нагрузки) или в абсолютном размере. Порядок ее установления и размеры в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки результативности и качества труда педагогических работников определяются учреждением самостоятельно и утверждаются локальным нормативным актом по оплате труда.

Конкретные размеры надбавки педагогических работников утверждаются приказом руководителя учреждения.

2.2. Расчет размера выплат производится 1 раз в квартал на основании мониторинга профессиональной деятельности за отчетный период (квартал).

2.3. Оценка результативности профессиональной деятельности педагогических работников МБДОУ проводится специально созданной комиссией по распределению стимулирующего фонда оплаты труда, утвержденной приказом по МБДОУ, что обеспечивает гласность и прозрачность процедур мониторинга и оценки.

2.2. Комиссия формируется из 3-х человек:

- заведующий МБДОУ,
- старший воспитатель,
- председатель первичной профсоюзной организации.

2.3. Функции комиссии:

- оценивает выполнение показателей эффективности педагогическими работниками МБДОУ;

- определяет основной расчетный показатель для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику - денежный вес одного % оценки профессиональной деятельности педагогического работника;

- оформляет решение комиссии протоколом.

2.4. Комиссия принимает решение о выплатах открытым голосованием при условии присутствия не менее 2 членов состава. Принятое решение оформляется протоколом.

3. Мониторинг и оценка профессиональной деятельности педагогических работников

3.1. Основными принципами оценки индивидуальных достижений педагогов являются:

-единая процедура и технология оценивания;

-достоверность используемых данных;

-соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании предоставляемой информации.

3.2. Процедура, технология, структуры по оценке индивидуальных достижений педагогов регламентируются следующими документами:

-федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по организации и проведению аттестации педагогических работников;

-федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению лицензирования образовательной деятельности;

-федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению и организации конкурсов, научно- практических конференций, социально-значимых проектов и акций.

3.3. В системе государственно-общественного мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности всех педагогических работников МБДОУ учитываются результаты, полученные в рамках внутрисадовского контроля, представляемые старшим воспитателем МБДОУ, результаты работы педагогов, а также результаты, полученные в рамках общественной оценки родителями (законными представителями) воспитанников.

Накопление информации об индивидуальных достижениях педагогов осуществляется в портфолио.

3.4. Контроль за достоверностью и своевременностью предоставляемых сведений на уровне МБДОУ осуществляется заведующим МБДОУ.

4. Порядок расчета надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по организации образовательного процесса

МБДОУ № 43 «Аленький цветочек» х. Победа Азовского района.

4.1. Один раз в квартал (не позднее 26 числа каждого последнего месяца квартала) каждый педагогический работник МБДОУ составляет отчет о результатах своей деятельности (с приложением подтверждающих документов) в соответствии с критериями, заполняет карту самоанализа, предусмотренную приложением № 2 к настоящему Положению, и передает старшему воспитателю для проверки и уточнения.

4.3. На основе проведенного мониторинга и оценки профессиональной деятельности педагогических работников МБДОУ ежеквартально до 28 числа каждого последнего месяца квартала комиссия производит подсчет % за соответствующий период (предыдущий триместр) по всем показателям с учетом их весового коэффициента для каждого работника (max 100%).

4.4. После подсчета % для оценки результативности работы составляется итоговый оценочный лист, отражающий количество %, набранное каждым педагогическим работником.

4.5. Педагог лишается всех % выплат в случае:

при наличии дисциплинарного взыскания;

при наличии обоснованных жалоб родителей;

при наличии травм в отчетном периоде.

4.5.1. Педагог лишается 50% выплат в случае замечаний и недочётов по результатам проверок, согласно аналитическим справкам.

4.6. Денежный вес (в рублях) каждого % определяется путём деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ) работников МБДОУ, запланированного на месяц, на общую сумму % всех педагогических работников.

Расчет стоимости % производится по формуле:

$$S = \text{ФОТ ст} / (N_1 + N_2 + N_3 + N_n), \text{ где}$$

S – стоимость одного %;

ФОТ ст – стимулирующая часть фонда оплаты труда;

N_1, N_2, \dots, N_n – количество %

4.7. Для определения размера надбавки каждому работнику МБДОУ за отчетный период показатель (денежный вес) умножается на сумму набранных % каждым педагогическим работником.

4.8. Заведующий МБДОУ, на основании данного Положения, протокола комиссии, издает приказ о распределении суммы стимулирующей части фонда оплаты труда и передает его в бухгалтерию для начисления в сроки, установленные для сдачи документов по начислению заработной платы в текущий месяц.

4.9. Выплата надбавки производится ежемесячно последующие 3 месяца за отчетным период.

4.10. Работникам, проработавшим неполный период, выплаты производятся за фактически отработанное время.

4.11. Экономия средств, выделенных на стимулирование педагогов, суммируется с выделенными средствами на следующий период.

4.12. При изменении в течение периода, на который установлены выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда МБДОУ, производится корректировка денежного веса 1 %.

5. Заключительные положения

5.1. Данное Положение действует до принятия нового.

5.2. При отсутствии бюджетных финансовых средств заведующий МБДОУ вправе приостановить выплаты стимулирующего характера или отменить их, предупредив работников об этом в установленном законом порядке.

**Критерии и показатели надбавки за интенсивность и высокие результаты
работы по организации образовательного процесса**

**МБДОУ № 43 « Аленький цветочек» х. Победа Азовского района
воспитателей**

№	Критерии	Показатели	Периодичность	Размер доплаты (%)
1	Положительная динамика результатов освоения образовательной программы детьми	Наличие у воспитанников положительной динамики результатов освоения образовательной программы по итогам мониторинга, диагностики	1 раз в квартал	5
2	Достижения воспитанников в конкурсах, соревнованиях, олимпиадах.	Наличие призовых мест на уровне ДОУ	1 раз в квартал	5
		Наличие призовых мест на уровне района, области		до 10
		Участники конкурсов на уровне России или Международном уровне		5
		Наличие призовых мест на уровне России или Международном уровне		до 10
3	Обобщение и распространение опыта работы (подготовка и проведение семинаров-практикумов, открытых занятий, мастер-классов и др.)	Высокий профессиональный уровень подготовки и проведения мероприятий на уровне МБДОУ	1 раз в квартал	до 10
		Высокий профессиональный уровень подготовки и проведения мероприятий на уровне района, области		до 15
4	Проектирование и оформление предметно-развивающей среды	Обновление, эстетичность, качественность предметно-развивающей среды в групповых помещениях, на групповых участках и эффективность её использования.	1 раз в квартал	5
5	Участие в работе МО, педсоветов, творческих групп.	На уровне МБДОУ- выступления	1 раз в квартал	5
6	Участие в разработке программно-методического обеспечения; ведение документации	Грамотность оформления, эстетический вид, соответствие целям и задачам образовательного процесса, эффективность использования (отсутствие замечаний по результатам контроля)	1 раз в квартал	5

7	Активная работа по взаимодействию с семьями воспитанников, сторонними организациями и расширение творческих связей	Взаимодействие педагога с родителями: проведение мероприятий для семей (круглый стол, семинар-практикум, праздник, викторина, посиделки и др.); Работа с социумом Положительные отзывы родителей, размещённые на сайте (не менее 5)	1 раз в квартал	до 10
8	Позитивная динамика посещения воспитанниками ДОУ	Посещаемость от 70% и выше	1 раз в квартал	5
9	Низкий или стабильно-низкий показатель заболеваемости детей	Пропущено дней по болезни одним ребенком	1 раз в квартал	5
10	Соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний; своевременная оплата родителями содержания ребёнка в МБДОУ	1 раз в квартал	5
11	Внедрение в образовательный процесс ИКТ	Создание презентаций в различных образовательных областях; проектная деятельность	1 раз в квартал	до 10
		- ведение личного блога, сайта (свидетельства о публикации, грамоты, дипломы, сертификаты)		до 10

**Критерии и показатели надбавки за интенсивность и высокие результаты
работы по организации образовательного процесса**

**МБДОУ № 43 «Аленький цветочек» х. Победа Азовского района
старшего воспитателя**

№	Критерии	Показатели	Периодичность	Размер доплаты (%)
1	Высокий уровень организации контроля (мониторинга) образовательного процесса.	Наличие необходимой документации по контролю, умение выявлять причины, вызывающие недостатки в работе педагогов, выработка эффективных мер, направленных на их устранение	1 раз в квартал	до 10
2	Результативность деятельности педагогов, выраженная в достижениях детей	Наличие призовых мест на уровне района, области	1 раз в квартал	5
		Наличие призовых мест на уровне России или Международном уровне		до 10
3	Обобщение и распространение опыта работы (подготовка и проведение семинаров-практикумов, мастер-классов, праздников и др.)	Высокий профессиональный уровень подготовки и проведения мероприятий на уровне МБДОУ	1 раз в квартал	до 10
		Высокий профессиональный уровень подготовки и проведения мероприятий на уровне района, области		до 15
4	Положительная динамика в повышении профессиональной компетентности педагогов МБДОУ.	Аттестация педагогов, систематичность прохождения курсов, участие педагогов в районных мероприятиях, участие в профессиональных конкурсах разного уровня.	1 раз в квартал	5
5	Оказание высококвалифицированной помощи коллегам.	Позитивная динамика размещения воспитателями своего опыта работы в сети интернет. Наличие зафиксированных результатов.	1 раз в квартал	5
6	Эффективность оздоровительной работы в МБДОУ	Позитивная динамика посещения воспитанниками МБДОУ (Посещаемость от 70% и выше)	1 раз в квартал	5
		Низкий или стабильно-низкий показатель заболеваемости детей		

7	Реализация годового плана деятельности МБДОУ в полном объеме. Эффективность и качество исполнения управленческих решений.	Наличие зафиксированных результатов	1 раз в квартал	до 10
8	Внедрение в образовательный процесс ИКТ	Создание презентаций в различных образовательных областях; проектная деятельность	1 раз в квартал	до 10
		- ведение личного блога, сайта (свидетельства о публикации, грамоты, дипломы, сертификаты)		до 10
9	Участие в работе МО, педсоветах, творческих групп.		1 раз в квартал	5
10	Работа с Интернет - сайтом МБДОУ	Регулярное обновление информации	1 раз в квартал	до 10
11	Продуктивное участие в реализации системы методической работы детского сада	Ведение документации, Участие в разработке локальных актов учреждения	1 раз в квартал	до 10

Критерии и показатели надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по организации образовательного процесса МБДОУ № 43 «Аленький цветочек» х. Победа Азовского района

музыкального руководителя

№	Критерии	Показатели	Периодичность	Размер доплаты (%)
1	Положительная динамика результатов освоения образовательной программы детьми	Наличие у воспитанников положительной динамики результатов освоения образовательной программы по итогам мониторинга, диагностики	1 раз в квартал	5
2	Достижения воспитанников в конкурсах, соревнованиях, олимпиадах.	Наличие призовых мест на уровне ДОУ	1 раз в квартал	5
		Наличие призовых мест на уровне района, области		до 10
		Участники конкурсов на уровне России или Международном уровне		5
		Наличие призовых мест на уровне России или Международном уровне		до 10
3	Обобщение и распространение опыта работы (подготовка и проведение семинаров-практикумов, открытых занятий, мастер-классов и др.)	Высокий профессиональный уровень подготовки и проведения мероприятий на уровне МБДОУ	1 раз в квартал	до 10
		Высокий профессиональный уровень подготовки и проведения мероприятий на уровне района, области		до 15
4	Проектирование и оформление предметно-развивающей среды	Обновление, эстетичность, качество предметно-развивающей среды в музыкальном зале.	1 раз в квартал	5
5	Участие в работе МО, педсоветах, творческих групп.	На уровне МБДОУ	1 раз в квартал	5
6	Участие в разработке программно-методического обеспечения; ведение документации	Грамотность оформления, эстетический вид, соответствие целям и задачам образовательного процесса, (отсутствие замечаний по результатам контроля)	1 раз в квартал	5
7	Активная работа по взаимодействию с семьями воспитанников	Проведение праздников и развлечений с педагогами, детьми и родителями воспитанников	1 раз в квартал	до 20
8	Расширение творческих связей	Работа с социумом	1 раз в квартал	5
9	Внедрение в образовательный процесс ИКТ	Создание презентаций в различных образовательных областях; проектная деятельность	1 раз в квартал	до 10

		- ведение личного блога, сайта (свидетельства о публикации, грамоты, дипломы, сертификаты)		до 10
--	--	--	--	-------

Карта самооценки воспитателя МБДОУ №43 за _____ 201 г.

Ф.И.О. _____, группа _____

ПЕРИОДИЧНОСТЬ 1 РАЗ В КВАРТАЛ

№	Критерий	Методика расчета / показатель	Расчёт %	Само-оценка	Оценка комиссии %	Примечание (за что поставили %)
1	Положительная динамика результатов освоения образовательной программы детьми	Наличие у воспитанников положительной динамики результатов освоения образовательной программы по итогам мониторинга, диагностики	5			
2	Достижения воспитанников в конкурсах, соревнованиях, олимпиадах.	Наличие призовых мест на уровне ДОУ	5			
		Наличие призовых мест на уровне района, области	до 10			
3	Обобщение и распространение опыта работы (подготовка и проведение семинаров-практикумов, открытых занятий, мастер-классов и др.)	Участники конкурсов на уровне России или Международном уровне	5			
		Наличие призовых мест на уровне России или Международном уровне	до 10			
		Высокий профессиональный уровень подготовки и проведения мероприятий на уровне МБДОУ	до 10			
4	Проектирование и оформление предметно-развивающей среды	Обновление, эстетичность, качество предметно-развивающей среды в групповых помещениях, на групповых участках и эффективность её использования.	5			
5	Участие в работе МО, педсоветах, творческих групп.	На уровне МБДОУ - выступления	5			
6	Участие в разработке программно-методического обеспечения; ведение документации	Грамотность оформления, эстетический вид, соответствие целям и задачам образовательного процесса, эффективность использования (отсутствие замечаний по результатам контроля)	5			

7	Активная работа по взаимодействию с семьями воспитанников, сторонними организациями и расширение творческих связей	Взаимодействие педагога с родителями: проведение мероприятий для семей (круглый стол, семинар-практикум, праздник, викторина, посиделки и др.); Работа с социумом. Положительные отзывы родителей, размещённые на сайте (не менее 5)	до 10		
8	Позитивная динамика посещения воспитанниками ДОУ Посещаемость от 70% и выше	<p><u>Пример:</u> Количество рабочих дней в месяце – 21 Норма дней в группе – 20 Вычисляем норму детодней: $21 \times 20 = 420$ Количество детодней по факту – <u>380</u> (смотрим по таблице) Составляем пропорцию: $\frac{380 \times}{420} = 90\%$</p>	5		
9	Низкий или стабильно-низкий показатель заболеваемости детей Пропущено дней по болезни одним ребенком	<p><u>Пример:</u> Количество дней, пропущенных по болезни детьми – 39 Количество рабочих дней в месяце – 21 Количество детей в группе по факту – 27 Кол-во детодней: $21 \times 27 = 567$ Составляем пропорцию: $\frac{39 \times}{567} = 7\%$</p>	5		
10	Соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний; своевременная оплата родителями содержания ребёнка в МБДОУ	5		
11	Внедрение в образовательный процесс ИКТ	Создание презентаций в различных образовательных областях; проектная деятельность	до 10		
		- ведение личного блога, сайта (свидетельства о публикации, грамоты, дипломы, сертификаты)	до 10		

Карта самооценки старшего воспитателя МБДОУ №43 за _____ 201 г.

Ф.И.О.

ПЕРИОДИЧНОСТЬ 1 РАЗ В КВАРТАЛ

№	Критерий	Методика расчета / показатель	Расчёт %	Самооценка	Оценка комиссии %	Примечание (за что поставили %)
1	Высокий уровень организации контроля (мониторинга) образовательного процесса.	Наличие необходимой документации по контролю, умение выявлять причины, вызывающие недостатки в работе педагогов, выработка эффективных мер, направленных на их устранение	до 10			
2	Результативность деятельности педагогов, выраженная в достижениях детей	Наличие призовых мест на уровне района, области	5			
3	Обобщение и распространение опыта работы (подготовка и проведение семинаров-практикумов, открытых занятий, мастер-классов и др.)	Наличие призовых мест на уровне России или Международном уровне	до 10			
		Высокий профессиональный уровень подготовки и проведения мероприятий на уровне МБДОУ	до 10			
		Высокий профессиональный уровень подготовки и проведения мероприятий на уровне района, области	до 15			
4	Положительная динамика в повышении профессиональной компетентности педагогов МБДОУ.	Аттестация педагогов, систематичность прохождения курсов, участие педагогов в районных мероприятиях, участие в профессиональных конкурсах разного уровня.	5			
5	Оказание высококвалифицированной помощи коллегам.	Позитивная динамика размещения воспитателями своего опыта работы в сети интернет. Наличие зафиксированных результатов.	5			
6	Эффективность	Позитивная динамика посещения	5			

	оздоровительной работы в МБДОУ	воспитанниками ДОУ (Посещаемость от 70% и выше) Низкий или стабильно-низкий показатель заболеваемости детей					
7	Реализация годового плана деятельности МБДОУ в полном объеме. Эффективность и качество исполнения управленческих решений.	Наличие зафиксированных результатов	до 10				
8	Внедрение в образовательный процесс ИКТ	Создание презентаций в различных образовательных областях; проектная деятельность	до 10				
		- ведение личного блога, сайта (свидетельства о публикации, грамоты, дипломы, сертификаты)	до 10				
9	Участие в работе МО, педсоветах, творческих групп.	На уровне МБДОУ - выступления	5				
10	Работа с Интернет - сайтом МБДОУ	Регулярное обновление информации	до 10				
11	Продуктивное участие в реализации системы методической работы детского сада	Ведение документации, Участие в разработке локальных актов учреждения	до 10				

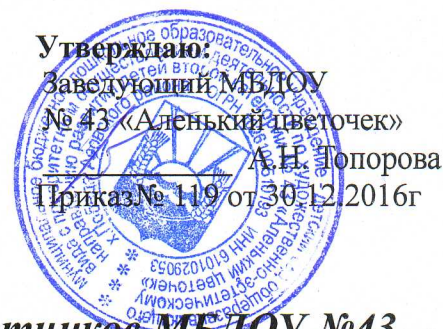
Карта самооценки музыкального руководителя МБДОУ №43 за _____ 201 г.

Ф.И.О.

ПЕРИОДИЧНОСТЬ 1 РАЗ В КВАРТАЛ

№	Критерий	Методика расчета / показатель	Расчёт %	Самооценка	Оценка комиссии %	Примечание (за что поставили %)
1	Положительная динамика результатов освоения образовательной программы детьми	Наличие у воспитанников положительной динамики результатов освоения образовательной программы по итогам мониторинга, диагностики	5			
		Наличие призовых мест на уровне ДОУ	5			
2	Достижения воспитанников в конкурсах, соревнованиях, олимпиадах.	Наличие призовых мест на уровне района, области	до 10			
		Участники конкурсов на уровне России или Международном уровне	5			
		Наличие призовых мест на уровне России или Международном уровне	до 10			
3	Обобщение и распространение опыта работы (подготовка и проведение семинаров-практикумов, открытых занятий, мастер-классов и др.)	Высокий профессиональный уровень подготовки и проведения мероприятий на уровне МБДОУ	до 10			
		Высокий профессиональный уровень подготовки и проведения мероприятий на уровне района, области	до 15			
4	Проектирование и оформление предметно-развивающей среды	Обновление, эстетичность, качество предметно-развивающей среды в групповых помещениях, на групповых участках и эффективность её использования.	5			
5	Участие в работе МО, педсоветах, творческих групп.	На уровне МБДОУ - выступления	5			
6	Участие в разработке программно-методического	Грамотность оформления, эстетический вид, соответствие целям и задачам	5			

	обеспечения; ведение документации	образовательного процесса, эффективность использования (отсутствие замечаний по результатам контроля)				
7	Активная работа по взаимодействию с семьями воспитанников, сторонними организациями и расширение творческих связей	Взаимодействие педагога с родителями: проведение мероприятий для семей (круглый стол, семинар-практикум, праздник, викторина, посиделки и др.);	до 20			
8	Расширение творческих связей	Работа с социумом	5			
9	Внедрение в образовательный процесс ИКТ	Создание презентаций в различных образовательных областях; проектная деятельность	до 10			
		- ведение личного блога, сайта (свидетельства о публикации, грамоты, дипломы, сертификаты)	до 10			



Положение о премировании работников МБДОУ №43 «Аленький цветочек» х. Победа Азовского района

1. ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ

1. Настоящее Положение о премировании работников МБДОУ №43 разработанное в соответствии с Постановлением администрации Азовского района № 1044 от 07.11.2016 г. «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Азовского района в сфере образования», Приказа Азовского РОО от 08.11.2016 г. № 698/1 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Азовского района в сфере образования» устанавливает порядок и условия выплаты премии работникам МБДОУ № 43(далее МБДОУ).

2. Настоящее Положение распространяется на сотрудников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием МБДОУ, работающих как по основному месту, так и по совместительству.

3. Источником премий является фонд стимулирующих выплат в размере 5 процентов от планового фонда оплаты труда, из них до 1,5 процентов - на премирование руководителя МБДОУ и главного бухгалтера.

2.Порядок премирования

Для реализации поставленных целей вводится следующий вид материального стимулирования: премирование по итогам работы.

2.1. Премирование работников МБДОУ проводится по итогам работы за месяц, квартал, год.

2.2. При выполнении условий премирования размеры премирования утверждает заведующий МБДОУ.

2.3. Премия выплачивается по результатам работы за месяц, за квартал, за год при условии достижения высоких результатов в исполнении должностных обязанностей.

2.4. Решение о виде и размере премии работников МБДОУ заведующий МБДОУ оформляет приказом.

3.Условия премирования

3.1. Основным условием премирования является отсутствие существенных замечаний по качеству и своевременности выполнения каждого показателя премирования работниками, а также объективность и достоверность предоставляемой ими информации.

3.2. К существенным замечаниям относятся нарушения Устава МБДОУ, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, коллективного договора, других локальных актов, за которые работник получил взыскания в течение учебного года. В этом случае он исключается из числа премируемых работников по итогам работы на тот учебный год (премиальный период), в котором на него было наложено взыскание. Если взыскание было снято в течение того же учебного года, в котором оно было наложено, то размер премии определяется пропорционально периоду без взыскания по отношению к полному учебному году.

4. Порядок определения размера премии

4.1. Размер премии не зависит от стажа работы, разряда оплаты труда, объема нагрузки.

4.2. При определении персонального размера премии по п.3.2. соответствующие премиальные фонды делятся на число работников без учета пункта 4.

4.3. Размер премии по итогам учебного года педагогическим работникам, вспомогательному и обслуживающему персоналу определяется в процентном отношении к окладу премируемого работника, но не свыше 100%.

4.4. Сумма премий к юбилейным датам рождения (кратным пяти) равна произведению: число лет юбиляру x 100 (рублей).

5. Показатели премирования.

5.1 Педагогический персонал (воспитатель, музыкальный руководитель)

Наименование критерия	Размер доплат в процентах к должностному окладу
Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;	До 100 %
Инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	До 100 %
качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;	До 100 %

Участие в выполнении особо важных работ и мероприятий	До 100 %
Соблюдение исполнительской дисциплины;	До 100 %
Участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж МБДОУ (мероприятия – городские, областные, региональные – семинары, конкурсы, методические объединения)	До 100 %
Образцовое, эстетическое содержание групповых комнат, игровых пособий, имущества МБДОУ	До 100 %
Обеспечение сохранности государственного имущества и т.д	До 100 %
За работу в течение года без больничных и отгулов	До 100 %
Организация взаимодействия с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций	До 100 %
Освоение новых информационных технологий и внедрение их в воспитательно-образовательный процесс МБДОУ	До 100 %
Выполнение дополнительных видов работ, не связанных с основной деятельностью	До 100 %
Благоустройство и оснащение игровых площадок и веранд	До 100 %
За юбилейные даты рождения, за юбилей педагогической деятельности, длительный стаж работы в данном учреждении: - 10 лет - 15 лет - 20 лет - 25 лет - 30 лет - 35 лет - 40 лет - 45 лет и более	До 100 %
Отсутствие детского травматизма	До 100 %
Продуктивное участие в реализации системы методической деятельности МБДОУ: (высокая результативность работы в ходе контроля (тематических проверок, целевых посещений со стороны руководства МБДОУ, активное участие в педсоветах, семинарах, проведение мастер-класса и т.д.; использование инновационных педагогических технологий в воспитательно - образовательной деятельности)	До 100 %
Организация предметно-развивающей среды в группах и кабинетах, в соответствии с ФГОС ДО	До 100 %
За выполнение срочных и особо важных работ	До 100 %

5.2. Завхоз

Наименование критерия	Размер доплат в процентах к
-----------------------	-----------------------------

	должностному окладу
Экономное расходование топливно-энергетических и водных ресурсов (проведение мониторинга)	До 100 %
Своевременное обеспечение необходимым инвентарем образовательного процесса	До 100 %
Соблюдение договорной и финансовой дисциплины при исполнении заказов	До 100 %
Составление планов работ по ОТ, ПБ, подготовке к новому учебному году, энергосбережению и др.	До 100 %
Выполнение дополнительных видов работ, не связанных с основной деятельностью	До 100 %
Обеспечение безопасного функционирования учреждения в течение года	До 100 %
Организация и проведение текущих ремонтов в МБДОУ	До 100 %
Организация и проведение работы по противопожарной безопасности, охране труда и технике безопасности	До 100 %
Оперативность в устранении аварийных ситуаций в МБДОУ	До 100 %
Качественный учет основных средств, товарно-материальных ценностей, результатов хозяйственно-финансовой деятельности МБДОУ	До 100 %
За выполнение срочных и особо важных работ	До 100 %

5.3 Старший воспитатель

Организация, руководство и координация работы общественных органов (советов)	До 100 %
Разработка стратегических документов, регламентирующих организацию воспитательно-образовательного процесса в МБДОУ (Программа развития, Образовательная программа)	До 100 %
Организация и руководство работой педагогов по оснащению предметно-развивающей среды в группах и кабинетах, в соответствии с ФГОС ДО	До 100 %
Разработка методической документации по инновационной и опытно-экспериментальной деятельности МБДОУ	До 100 %
Осуществление руководства в создании и ведении сайта МБДОУ	До 100 %
Организация взаимодействия с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций	До 100 %
Организация наставничества с молодыми специалистами	До 100 %
Организация и участие в конкурсах районного, областного и регионального значения среди педагогов, воспитанников и родителей	До 100 %

Освоение новых информационных технологий и внедрение их в воспитательно-образовательный процесс МБДОУ	До 100 %
Выполнение дополнительных видов работ, не связанных с основной деятельностью	До 100 %
За выполнение срочных и особо важных работ	До 100 %

5.4. Помощник воспитателя

За выполнение дополнительных видов работ, не связанных с основной деятельностью	До 100 %
Участие в проведении текущего ремонта в МБДОУ	До 100 %
Отсутствие жалоб со стороны родителей, контролирующих организаций	До 100 %
За личный творческий вклад в оснащение развивающей среды (изготовление дидактических игр и пособий, пошив кукольной одежды и т.д.)	До 100 %
За выполнение срочных и особо важных работ	До 100 %

5.5. Повар

Отсутствие замечаний со стороны контролирующих организаций:	До 100 %
Участие в проведении текущего ремонта в МБДОУ	До 100 %
За выполнение дополнительных видов работ, не связанных с основной деятельностью	До 100 %
За выполнение срочных и особо важных работ	До 100 %
Отсутствие жалоб со стороны работников и родителей	До 100 %
Положительные отзывы воспитанников, сотрудников и родителей (разнообразие и вкус блюд, культура обслуживания)	До 100 %

5.6. Кухонный рабочий

Погрузочно-разгрузочные работы	До 100 %
За выполнение срочных и особо важных работ	До 100 %
Содержание в чистоте помещений пищеблока и кухонного инвентаря	До 100 %
За выполнение дополнительных видов работ, не связанных с основной деятельностью	До 100 %
Участие в проведении текущих ремонтов в МБДОУ	До 100 %

5.7. Кастелянша, оператор стиральных машин.

Погрузочно-разгрузочные работы	До 100 %
--------------------------------	----------

Отсутствие жалоб со стороны работников и родителей, замечаний с стороны контролирующих организаций	До 100 %
За выполнение дополнительных видов работ, не связанных с основной деятельностью	До 100 %
За выполнение срочных и особо важных работ	До 100 %
Участие в проведении текущих ремонтов в МБДОУ	До 100 %

5.8. Дворник

Погрузочно-разгрузочные работы	До 100 %
Отсутствие жалоб со стороны работников и родителей	До 100 %
За выполнение срочных и особо важных работ	До 100 %
За выполнение дополнительных видов работ, не связанных с основной деятельностью	До 100 %
Обеспечение сохранности имущества МБДОУ	До 100 %
Участие в проведении текущих ремонтов в МБДОУ	До 100 %

5.9. Сторож

Отсутствие чрезвычайных ситуаций во время дежурства в МБДОУ	До 100 %
За выполнение дополнительных видов работ, не связанных с основной деятельностью	До 100 %
Сохранность имущества на территории и помещении МБДОУ	До 100 %
Участие в проведении текущих ремонтов в МБДОУ	До 100 %
За выполнение срочных и особо важных работ	До 100 %
Отсутствие жалоб со стороны работников и родителей	До 100 %

Премирование руководителя учреждения производится в порядке, утвержденном органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

Согласовано:

Председатель ППО

МБДОУ № 43

А.Ю. Дымченко
протокол № 4 от 30.12.2016 г.



Утверждаю:

Заведующий МБДОУ № 43

А.Н. Топорова
Приказ № 119 от 30.12.2016 г



Положение об оказании материальной помощи работникам МБДОУ № 43 «Аленький цветочек»

1. Общие положения.

1. Настоящее положение разработано в соответствии с Постановлением администрации Азовского района № 1044 от 07.11.2016 г. «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Азовского района в сфере образования», Приказа Азовского РОО от 08.11.2016 г. № 698/1 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Азовского района в сфере образования»

2. Положение вводится с целью оказания материальной помощи в чрезвычайной ситуации помощи работникам МБДОУ № 43 «Аленький цветочек»

3. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь, на выплату которой предусматриваются средства в размере 1 процента от планового фонда оплаты труда.

4. Материальная помощь не должна носить регулярный характер. Оказание материальной поддержки работникам МБДОУ производится не более одного раза в год.

5. Выплата материальной помощи работникам МБДОУ производится в соответствии с приказом руководителя учреждения на основании:

- заявления работника МБДОУ;
- выписки из решения Совета трудового коллектива (с кратким указанием причины, побудившей обратиться за помощью, оформленная протоколом заседания, имеющая номер, дату, печать, подписи членов Совета трудового коллектива)

Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении соотношения заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников.

2. Показатели для оказания материальной помощи

- Длительная болезнь, покупка дорогостоящих лекарств;
- Утрата материальных ценностей в результате пожара, наводнения, урагана и т.д.;
- Похороны близких родственников, свадьбы, проводы в армию членов семьи работников МБДОУ временно вызвавшие материальные затруднения;
- К юбилейным датам рождения (кратным пяти).

3. Размер материальной помощи

- 1000 рублей - при длительном лечении (более 4 месяцев, операции и т.д.) и предоставлении выписки и из истории болезни;
- 3000 рублей - утрата материальных ценностей в результате пожара, наводнения, урагана и т.д.;
- 2000 рублей - похороны близких родственников, проводы в армию членов семьи работников МДОУ, временно вызвавшие материальные затруднения;
- 1000 рублей - к юбилейным датам рождения (кратным пяти)
- 100 рублей - приобретение путевки для лечения в учреждении санаторного типа.

Согласовано :

Председатель ППО

МБДОУ № 43 «Аленький цветочек»

А.Ю. Дымченко

протокол № 4 от 30.12.2016 г



Утверждаю:

Заведующий МБДОУ

№ 43 «Аленький цветочек»

А.Н. Топорова

Приз № 119 от 30.12.2016 г.



ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ

должностей административно-управленческого персонала МБДОУ №43.

(на основании Приложение № 3 к постановлению Администрации Азовского района № 1044 от 07.11.2016 г. «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Азовского района в сфере образования» и пункта 7.6. Положения об оплате труда ОУ)

1. К административно-управленческому персоналу учреждения относятся:

руководитель учреждения .

2. Конкретный перечень должностей административно - управленческого персонала работников учреждения устанавливается локальным нормативным актом учреждения в соответствии со штатным расписанием, утверждаемым в установленном порядке.

Заведующий МБДОУ № 43 _____ А.Н. Топорова