

Учено
мотивированное мнение представительного
органа: Первичной профсоюзной организации
МАДОУ «Детский сад № 6».
Протокол № 42 от 06.09.2016 г.



Рассмотрено на общем собрании
работников МАДОУ «Детский сад № 6»
от 07.09.2016 г. протокол № 4

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА И МАТЕРИАЛЬНОМ
СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ДЕТСКИЙ САД № 6»

Настоящее Положение регламентирует порядок оплаты труда и материального стимулирования работников МАДОУ «Детский сад № 6» (далее – Учреждение).

1. Оплата труда работников учреждения.

1.1. Оплата труда работников МАДОУ «Детский сад № 6» производится на основании правовых актов органов местного самоуправления по оплате труда работников учреждений, финансируемых из бюджета муниципального образования Киришский муниципальный район.

1.2. Оплата труда работников учреждения с учетом всех выплат должна составлять с 1 сентября 2016 года - не менее 10250 рублей.

1.3. Заработная плата работников Учреждения (за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения) включает в себя:

- должностной оклад (оклад, ставку заработной платы для педагогических работников);
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

1.4. Оплата труда педагогическим работникам за выполнение наряду с основной работой, обязанностей временно отсутствующих работников в связи с их болезнью, отпуском и по другим причинам, осуществляется из расчета своего должностного оклада.

2. Должностной оклад.

2.1. Размер должностного оклада работника Учреждения (за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) определяется путем умножения расчетной величины на межуровневый коэффициент.

2.2. Должностной оклад руководителя Учреждения определяется путем умножения среднего должностного оклада работников, относимых к основному персоналу, на коэффициент масштаба управления Учреждением. Для расчета величины СДО применяются должностные оклады (ставки заработной платы для педагогических работников) основного персонала на дату составления тарификационных списков. Величина СДО определяется как среднее арифметическое (ставок заработной платы для педагогических работников) указанных работников.

При изменении размера расчетной величины в соответствии с решением совета депутатов муниципального образования Киришский муниципальный район Ленинградской области, а также масштаба управления и СДО производится перерасчет должностного оклада руководителя учреждения.

2.3. Масштаб управления зависит от объемных показателей деятельности учреждения, учитываемых при определении группы по оплате труда.

Коэффициент, выраженный в количестве СДО, применяемый для расчета должностного оклада руководителей учреждений в зависимости от группы по оплате труда, составляет:

Группы по оплате труда	Коэффициент, выраженный в количестве СДО, применяемый для расчета должностного оклада руководителя учреждения
I	3,0
II	2,75
III	2,5
IV	2,25
V	2,0
VI	1,75

2.4. Должностной оклад заместителей руководителя учреждения устанавливается в размере 90% должностного оклада руководителя Учреждения.

2.5. Должностной оклад главного бухгалтера Учреждения устанавливается в размере 80% должностного оклада руководителя Учреждения.

3. Компенсационные выплаты.

3.1. Компенсационные выплаты устанавливаются приказом по учреждению в рублях или в процентном отношении к должностному окладу работникам Учреждения:

а) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда в размере 4 процентов (4%) - лицам, непосредственно занятым на работе с неблагоприятными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда.

По результатам специальной оценки условий труда приказом по Учреждению утверждается перечень профессий и должностей работников Учреждения, которым устанавливается повышение оплаты труда с вредными и (или) опасными условиями труда с указанием размера повышения. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, осуществление указанной выплаты не производится.

б) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере одинарной части должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной части должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

в) за работу в ночное время в размере 20% должностного оклада (оклада, ставки заработной платы). Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

4. Материальное стимулирование.

4.1. Стимулирующие выплаты работникам учреждения устанавливаются по результатам работы в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ дошкольного образования.

Материальное стимулирование работников Учреждения осуществляется по итогам работы за отчетный период. Отчетным периодом для материального стимулирования работников может быть календарный месяц, квартал, календарный год.

4.2. Материальное стимулирование работников учреждения устанавливается на основании:

- а) критерием и показателей результативности и качества деятельности Учреждения, утвержденных приказом заведующего Учреждения;
- б) механизма расчета ежемесячных надбавок стимулирующего характера, утвержденного приказом заведующего Учреждения;
- в) механизма расчета стимулирующих премиальных выплат, утвержденного приказом заведующего Учреждения;
- г) решения рабочей комиссии по установлению выплат стимулирующего характера работникам Учреждения, созданной и утвержденной приказом заведующего Учреждением.

4.3. Формами материального стимулирования работников Учреждения являются:

- а) персональные надбавки
- б) надбавки стимулирующего характера
- в) премиальные выплаты

4.4. Размер персональных надбавок к должностным окладам(окладам, ставкам заработной платы для педагогических работников) устанавливается:

- педагогическим работникам учреждения образования за квалификационную категорию в размерах:

имеющим высшую квалификационную категорию – 30%;

имеющим первую квалификационную категорию – 20%;

Наличие квалификационной категории должно быть подтверждено соответствующим документом аттестационной комиссии и приказом заведующего Учреждения.

4.5. Средства на осуществление стимулирующих выплат предусматриваются в размере, составляющем не менее 30 % от суммы должностных окладов по Учреждению. Общий фонд стимулирующих выплат, подлежащих распределению, определяется путем умножения общих окладов по Учреждению на установленный вышестоящим органом в лице Комитета по образованию Киришского муниципального района Ленинградской области с учетом соотношения фактической и нормативной наполняемости групп. В случае если показатели наполняемости групп в среднем по Учреждению ниже установленных Уставом Учреждения, объем средств на установление стимулирующих выплат работникам устанавливается в размере исходя из соотношения расчетной и нормативной наполняемости.

4.7. Размеры стимулирующих выплат (за исключением персональных надбавок указанных в п.11 настоящего положения) принимаются комиссией по распределению стимулирующего фонда и фонда экономии (далее – Комиссия).

5. Порядок распределения стимулирующих выплат.

5.1. Выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Учреждения устанавливаются на основании проведенных результатов мониторинга их профессиональной деятельности на основании заполненного «Оценочного листа». Основанием для оценки результативности и качества профессиональной деятельности работников служит «Таблица по распределению стимулирующего фонда», которая заполняется Комиссией.

5.2. В состав Комиссии входят: заведующий, председатель профсоюзного комитета, заместитель заведующего по безопасности, работники учреждения.

5.3. Персональный состав Комиссии (нечетное число) утверждается общим собранием работников учреждения на текущий год. На основании решения общего собрания работников учреждения МАДОУ «Детский сад № 6» и выписки из протокола общего собрания заведующий МАДОУ «Детский сад № 6» издает приказ «О составе Комиссии по распределению стимулирующего фонда и фонда экономии МАДОУ «Детский сад № 6» на текущий год. Председателем Комиссии является заведующий учреждением. Секретаря члены комиссии избирают на первом заседании.

5.4. Комиссия проводит анализ качества и результативности профессиональной деятельности работников на основании предоставленных ими «Оценочного листа»

5.5. Результаты выставляются суммами по каждому критерию в «Таблицу по распределению стимулирующего фонда» и завершаются итоговой суммой.

5.6. Расчет стимулирующих выплат производится согласно пропорционально отработанному времени в отчетном периоде по формуле:

$$A = (C \times T) : M \times P$$

Где:

A – итоговая сумма на работника по критерию с учетом отработанного времени;

C – расчетная величина;

T - % от расчетной величины;

M – количество дней в отработанном периоде;

P – количество отработанных дней в периоде.

5.7. При принятии решения о стимулирующих выплатах Комиссией учитываются рекомендации заместителя заведующего по безопасности, заместителя заведующего по воспитательной работе, медицинской сестры, заведующего хозяйством, а также представительного органа работников.

5.8. Работникам Учреждения могут производиться выплаты из экономии по фонду заработной платы (по итогам квартала, финансового года) в рублях, по решению руководителя учреждения. Данные выплаты включаются в расчет средней заработной платы, определяемые в соответствии с действующим законодательством.

5.9. Руководителю Учреждения размер стимулирующих выплат устанавливается распорядительным актом Комитета по образованию Киришского муниципального района Ленинградской области по результатам работы учреждения за месяц, квартал и календарный год.

5.10. Пособие по временной нетрудоспособности, вследствие заболевания или травмы (за исключением несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний), выплачивается застрахованным лицам за первые три дня временной нетрудоспособности за счет средств бюджета муниципального образования Киришский муниципальный район Ленинградской области, предусмотренных по статье 211 « Заработная плата », а за остальной период начиная с четвертого дня временной нетрудоспособности - за счет средств бюджета Фонда социального страхования Российской Федерации.

5.11. Размер стимулирующих выплат может быть снижен, или с учетом тяжести допущенных нарушений работник может быть полностью их лишен (нарушение правил внутреннего трудового распорядка Учреждения, нарушение должностной инструкции , травма детей и др.).

5.12. Все случаи лишения выплат стимулирующего характера работника рассматриваются Комиссией в индивидуальном порядке.

5.13. Лишение материального стимулирования, полное или частичное, производится за тот период, в котором оно было допущено.

5.14. Снижение или лишение материального стимулирования оформляется приказом руководителя Учреждения с указанием периода и причин, за которые они устанавливаются.

6. Порядок распределения выплат из фонда экономии заработной платы.

6.1. Расчет выплат по экономии из фонда заработной платы производится по формуле:

$$A = C : M \times P$$

A – итоговая сумма на работника по критерию с учетом отработанного времени;

С – сумма экономии из фонда заработной платы по Учреждению (без суммы руководителю Учреждения, его заместителям, гл. бухгалтеру и бухгалтеру).

М – количество отработанных дней всеми работниками Учреждения. Всем работникам Учреждения считается основной отпуск – 28 календарных дней.

Р – количество отработанных дней за год работником.

6.2. Руководителю учреждения размер выплат по экономии из фонда заработной платы устанавливается распорядительным актом Комитета по образованию Киришского муниципального района Ленинградской области по результатам работы учреждения за квартал, календарный год.

6.3. Выплаты по экономии из фонда заработной платы заместителям руководителя, главному бухгалтеру и бухгалтеру устанавливаются приказом руководителя по результатам работы Учреждения за квартал и календарный год.

1. Заместитель заведующего по воспитательной работе (от оклада) за:

Внедрение инновационных форм работы в учреждении- от 2 до 10 %	По факту
Организацию работы с опекунами, приемными родителями, семьями воспитанников учреждения- 3%	По факту
Качественное администрирование и сопровождение сайта учреждения- до 10%	Обновление сайта 1 раз в 10 дней
Организацию аттестации педагогических работников- 5 %	По факту
Организацию выступлений педагогов в различных семинарах, конференциях, профессиональных конкурсах: <ul style="list-style-type: none"> • Внутри сада- 2 % • Общегородском – до 10 % • Областном- до 20 % 	По факту
Организацию и реализацию планов взаимодействия с социальными партнерами МАДОУ – до 3 %	Наличие договоров взаимодействия (по дате договора)
Ведение в Учреждении платных услуг - до 10%	По факту
Увеличение объема работ, расширение зон обслуживания– от 250,00 руб. до 10000,00 руб. по приказу руководителя.	По факту

2. Заместитель заведующего по безопасности (от оклада) за:

Организацию участия Учреждения в конкурсах по безопасности: <ul style="list-style-type: none"> • Районный уровень – до 1% • Областной уровень- до 2% 	по факту
Исполнительскую дисциплину – 1%	по факту
Работу в чрезвычайной ситуации – до 5 %	по факту

3. Главный бухгалтер (от оклада) за:

Работу с сайтом bus. gov., – до 10 %	по факту
Работу на портале закупок – от 10-20 %	по факту
Отсутствие кредиторской и дебиторской задолженности – до 5%	по факту
Работу с платными услугами – до 20%	ежемесячно
Исполнительскую дисциплину – до 5 %	по факту
Дополнительную отчетность – до 5%	по факту
Внедрение компьютерных бухгалтерских программ – от 5 до 20%	по факту
Участие в мероприятиях учреждения – от 2% до 15%	по факту
Увеличение объема работ, расширение зон обслуживания– от 250,00 руб. до 10000,00 руб. по приказу руководителя.	по факту

4. Бухгалтер (от расчетной величины) за:

Интенсивность и напряженность труда, связанного с подготовкой отчетов по родительской плате и питанию – до 20 %	по факту
Эффективное взаимодействие с материально ответственными лицами по поступлению и расходованию продуктов и материалов – от 5 до 10 %	ежемесячно
Отсутствие дебиторской и кредиторской задолженности до 20%	по факту
Исполнительскую дисциплину - 5 %	по факту
Внедрение компьютерных бухгалтерских программ – от 5 до 20%	по факту
Активное участие в жизни учреждения- от 2 % до 15%	по факту
Увеличение объема работ, расширение зон обслуживания– от 250,00 руб. до 10000,00 руб. по приказу руководителя.	по факту

5. Заведующий хозяйством (от расчетной величины)

Материальную ответственность – до 10%	ежемесячно
Качественное проведение работ по выполнению лимитов по теплу, воде, электроэнергии- до 5 %	контроль лимитов
Сохранность оборудования в порядке – 10%	по факту
Участие во всех мероприятиях учреждения (субботники, тяжести и т.д.) – от 2% до 15%	по факту
Отсутствие предписаний контролирующих органов: ОГПН, Роспотребнадзора, Ростехнадзора, ОТ.	
Увеличение объема работ, расширение зон обслуживания– от 250,00 руб. до 10000,00 руб. по приказу руководителя	по факту

6. Педагоги – воспитатели, музыкальные руководители, инструктор по физической культуре (от расчетной величины) за:

Выполнение муниципального задания в части выполнения посещаемости: Посещаемость: При 90% -95% посещения группы – 7 % При 96%-100 % посещения группы – 10 % Музыкальным руководителям и физкультурному работнику: расчет 1 % на 1 группу.	по факту
Организацию взаимодействия Учреждения (группы) с родителями – 5-10 %	по факту
Участие в утренниках и праздниках – от 1% до 5 %	по факту
Обобщение накопленного опыта, наставничество, участие в педсоветах, семинарах – 5 %	по факту
Проведение открытых показов: - внутри учреждения – 10% - на районном уровне – 30% - на областном уровне – 50%	по факту
Оформление помещений учреждения – 5 %	по факту
Организацию и реализацию планов взаимодействия с социальными партнерами МАДОУ – до 5 %	по факту
Участие в мероприятиях учреждения (субботники, тяжести и т.д.) – от 2% до 15%	по факту
Экономия энергоресурсов- 5 %	по факту
Увеличение объема работ, расширение зон обслуживания– от 250,00 руб. до 10000,00 руб. по приказу руководителя	по факту

7. Младший воспитатель (от расчетной величины) за:

Выполнение муниципального задания в части выполнения посещаемости: Посещаемость: При 90% -95% посещения группы – 7 % При 96%-100 % посещения группы – 10 %	по факту
Помощь в одевании детей ясельных групп – 5 %	по факту
Участие в утренниках и праздниках – от 1% до 5 %	по факту
Помощь в проведении открытых показов-5%	по факту
Сопровождение детей при выходе за территорию учреждения (музей, бассейн и т.д.) – 5%	по факту
Участие в мероприятиях учреждения (субботники, конкурсы и т.д.) – от 2% до 15%	по факту
Экономии энергоресурсов- 5 %	по факту
Увеличение объема работ , расширение зон обслуживания– от 250,00 руб. до 10000,00 руб. по приказу руководителя	по факту

8. Шеф-повар, повара, подсобные рабочие (от расчетной величины) за:

Посещаемость – 5%	ежемесячно
Помощь в одевании детей ясельных групп – 5 %	по факту
Участие в мероприятиях учреждения (субботники, тяжести и т.д.) – от 2% до 15%	по факту
Участие в утренниках и праздниках – от 1% до 5 %	по факту
присмотр за детьми во время педчасов. – 3%	по факту
Экономии энергоресурсов- 5 %	по факту
взаимодействие с педагогами по вопросам организации питания детям – временное приготовление индивидуального питания детям	по факту
увеличение объема работ, расширение зон обслуживания– от 250,00 руб. до 10000,00 руб.	по факту

9. Кладовщик (от расчетной величины) за

материальную ответственность – до 10%	ежемесячно
Помощь в одевании детей ясельных групп – 5 %	по факту
Участие в мероприятиях учреждения (субботники, тяжести и т.д.) – от 2% до 15%	по факту
присмотр за детьми во время педчасов. – 3%	по факту
Сопровождение детей во время выхода за территорию сада – 5%	по факту
экономии энергоресурсов- 5 %	по факту
увеличение объема работ, расширение зон обслуживания– от 250,00 руб. до 10000,00 руб. по приказу руководителя	по факту

10. Кастелянша (от расчетной величины) за:

материальную ответственность – до 10%	ежемесячно
посещаемость – 10%	ежемесячно
Помощь в одевании детей ясельных групп – 5 %	по факту (ежемесячно)
Участие в мероприятиях учреждения (субботники, тяжести и т.д.) – от 2% до 15%	по факту
присмотр за детьми во время педчасов. – 3%	по факту
Сопровождение детей во время выхода за территорию сада – 5%	по факту
экономии энергоресурсов- 5 %	по факту
увеличение объема работ , расширение зон обслуживания– от 250,00 руб. до 10000,00 руб. по приказу руководителя.	по факту

11. Машинист по стирке и ремонту спецодежды (от расчетной величины) за:

Посещаемость – 5%	ежемесячно
Помощь в одевании детей ясельных групп – 5 %	по факту
Участие в мероприятиях учреждения (субботники, тяжести и т.д.) – от 2% до 15%	по факту
присмотр за детьми во время педчасов. – 3%	по факту
Сопровождение детей во время выхода за территорию сада – 5%	по факту
экономия энергоресурсов- 5 %	по факту
увеличение объема работ , расширение зон обслуживания– от 250,00 руб. до 10000,00 руб. по приказу руководителя.	по факту

12. Уборщик служебных помещений (от расчетной величины) за:

Помощь в одевании детей ясельных групп – 5 %	по факту
Участие в мероприятиях учреждения (субботники, тяжести и т.д.) – от 2% до 15%	по факту
Присмотр за детьми во время педчасов. – 3%	по факту
Сопровождение детей во время выхода за территорию сада – 5%	по факту
экономия энергоресурсов- 5 %	по факту
увеличение объема работ , расширение зон обслуживания– от 250,00 руб. до 10000,00 руб. по приказу руководителя.	по факту

13. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания (сантехник, электрик, плотник) (от расчетной величины) за:

Работу в чрезвычайной ситуации - 5%	ежемесячно
Участие во всех мероприятиях учреждения (субботники, тяжести и т.д.) – от 2% до 15%	по факту
экономия энергоресурсов- 5 %	по факту
увеличение объема работ , расширение зон обслуживания– от 250,00 руб. до 10000,00 руб. по приказу руководителя.	по факту

14. Дворник (от расчетной величины) за:

Ликвидацию последствий чрезвычайных ситуаций – до 20%	по факту
перенос тяжестей (погрузка крупногабаритного мусора на машины)- до 20%	по факту
увеличение объема работ , расширение зон обслуживания– от 250,00 руб. до 10000,00 руб. по приказу руководителя.	по факту

15. Сторож (от расчетной величины) за:

Правильные действия при возникновении чрезвычайной ситуации – от 5 до 10%	По факту
Участие в мероприятиях учреждения (субботники, тяжести и т.д.) – от 2% до 15%	по факту
экономии энергоресурсов- 5 %	по факту
увеличение объема работ, расширение зон обслуживания– от 250,00 руб. до 10000,00 руб. по приказу руководителя	по факту

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

ВОСПИТАТЕЛЯМ (от расчетной величины) ЗА:

Ведение педагогом сайта- 20%	по факту
ведение проектной деятельности (1 проект в месяц) –до 20%	по факту
ведение индивидуальных образовательных маршрутов воспитанников – до 10%	по факту
организация кружковой работы – до 20%	по факту
наличие воспитанников- участников конкурсов, фестивалей и т.д. (согласно уровня): -МАДОУ – 10% -муниципальный- 15% -региональный – 40% -всероссийский – 50%	по факту
Динамика развития воспитанников - 30%	по факту
Использование ИКТ – 30 %	по факту

