

Приложение №3
к коллективному договору
МАДОУ Детский сад №3

Утверждаю:
Заведующий
МАДОУ «Детский сад №3»
Зарубина Т.Л.
«07» июня 2016г



**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
СПЕЦИАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД №3» КОЛОБОК» КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА ГОРОДА
УЛАН-УДЭ(МАДОУ «ДЕТСКИЙ САД №3»)**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения Детский сад №3 «Колобок» комбинированного вида г.Улан-Удэ (далее учреждение), подведомственного Комитету по образованию Администрации г. Улан-Удэ (далее - Комитет).

1.2. Положение по оплате труда работников (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 N 273-ФЗ, Законом Республики Бурятия от 13 декабря 2013 года №240-V "Об образовании в Республики Бурятия", Постановлением Администрации г. Улан-Удэ от 28.10.2016г. № 336 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Комитету по образованию Администрации г.Улан-Удэ» и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

1.3. Положение включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ); условия и размеры выплат компенсационного характера и условия выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнями выплат, утвержденными настоящим Положением об оплате труда, условия оплаты труда руководителя образовательного учреждения.

1.4. В целях реализации настоящего Положения применяются следующие понятия и термины:

Дошкольная образовательная организация - образовательная организация, осуществляющая в качестве основной цели ее деятельности образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования, присмотр и уход за детьми.

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

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

Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Фонд оплаты труда - объем финансовых средств, сформированный в организации на оплату труда работников с учетом базового фонда оплаты труда, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Базовый фонд оплаты труда - сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников в пределах окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

1.5. Должностные инструкции, определяющие содержание, объем и порядок выполнения работ, утверждаются руководителем учреждения в соответствии с профессионально-квалификационными требованиями.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.7. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.8. Система оплаты труда работников учреждений включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1.9. Согласно статьи 133 Трудового Кодекса РФ месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, увеличенного на компенсационные выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями. Месячная оплата труда работников не ниже минимальной заработной платы пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного по работе на условиях совместительства.

1.10. Положение об оплате труда работников вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до тех пор, пока сторонами не будет заключено новое Положение.

2. Основные условия оплаты труда

2.1. Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням профессионально-квалификационных групп (ПКГ) на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.2. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования подразделяются в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих подразделяются в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих подразделяются в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп

общеотраслевых профессий рабочих", профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии подразделяются в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 N 570, профессиональные квалификационные группы профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии подразделяются в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 N 121н, профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников подразделяются в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 N 526.

2.3. Объем средств на оплату труда работников формируется на календарный год исходя из объема выделенных бюджетных ассигнований и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности учреждения.

2.4. Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням работников приведены в **приложении N 1** к настоящему Положению.

2.5. Положением об оплате труда предусматривается установление работникам повышающих коэффициентов к окладам по профессиональным квалификационным группам, образующих оклад по квалификационным уровням, в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

2.6. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные **разделом 5** настоящего Положения.

2.7. Работникам выплачиваются стимулирующие надбавки и премиальные выплаты в соответствии с **разделом 6** настоящего Положения.

3. Формирование фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда в МАДОУ Детский сад №3 формируется исходя из размеров субсидий бюджетным и автономным организациям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания и внебюджетных средств, предусмотренных на оплату труда.

3.2. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем МАДОУ Детский сад №3 и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данного учреждения.

3.3. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения устанавливается в размере не более 40 процентов. Перечень должностей, относимых к административно-управленческому, основному и вспомогательному персоналу образовательных организаций, устанавливается приказом Комитета.

4. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителя.

4.1. Заработная плата руководителя и его заместителя состоит из должностных окладов, компенсационных и стимулирующих выплат.

4.2. Должностные оклады руководителя и его заместителя устанавливаются трудовыми договорами при приеме на работу и дополнительными соглашениями к трудовым договорам при индексации нормативов финансового обеспечения дошкольного образования в целях обеспечения гарантированного повышения базовой заработной платы в соответствии со статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации. Руководителю образовательной организации размер должностного оклада устанавливает МУ «Комитет по образованию Администрации г. Улан-Удэ» путем внесения изменений в трудовой договор.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и его заместителя и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации (без учета заработной платы руководителя и его заместителя) устанавливается правовым актом Комитета в кратности при штатной численности образовательной организации до 200 единиц - от 1 до 4. При штатной численности образовательной организации свыше 200 единиц предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и его заместителя и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации (без учета заработной платы руководителя и его заместителя) может быть установлен в кратности до 6. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя,

заместителей руководителя образовательной организации и среднемесячной заработной платы работников этой образовательной организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя образовательной организации и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, на среднемесячную заработную плату работников этой образовательной организации. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»

4.3. Должностной оклад руководителя учреждения определяется в кратном отношении к среднемесячной заработной плате работников возглавляемого им учреждения (до 3 размеров указанной среднемесячной заработной платы) с учетом корректирующего коэффициента по следующей формуле:

$O = ЗП_{\text{ср}} \times N \times K$, где:

O - должностной оклад руководителя, руб.;

ЗП_{ср} - среднемесячная заработная плата работников, руб.;

N - кратность (до 3), раз. Определяется решением комиссии, состоящей из представителей Комитета, в пределах фонда оплаты труда на соответствующий период. Состав и порядок работы комиссии утверждаются локальным актом Комитета;

K - корректирующий коэффициент, используемый для определения должностного оклада руководителя учреждения, раз.

Среднемесячная заработная плата работников учреждения определяется путем деления годового фонда оплаты труда работников учреждения, за исключением

руководителя и его заместителя, на среднесписочную численность работников в среднем за год и на количество месяцев. В данном случае в расчет годового фонда оплаты труда работников включаются оклады и стимулирующие выплаты и не учитываются выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, а также другие компенсационные выплаты.

ФОТ

$$З_{\text{Пср}} = \frac{\text{ФОТ}}{\text{Числ.} \times n}, \text{ где:}$$

Числ. x n

ФОТ - годовой фонд оплаты труда работников учреждения, за исключением руководителя и его заместителя, рассчитанный без выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями, и других выплат компенсационного характера;

Числ. – средняя численность работников учреждения (включая среднесписочную численность работников, среднюю численность внешних совместителей), за исключением руководителя и его заместителя, в среднем за год;

n - количество месяцев в году (12).

Период времени в данном случае равен календарному году, предшествующему году установления должностного оклада руководителю учреждения.

4.4. Корректирующий коэффициент, используемый для расчета должностного оклада руководителя, устанавливается в соответствии с критериями отнесения учреждений к уровням, используемым для определения должностного оклада руководителя учреждения. Значение корректирующего коэффициента для МАДОУ Детский сад №3:

Уровень	Значение корректирующего коэффициента, раз
I	1,2 - 1,3

Приказом Комитета определяется уровень оплаты труда руководителю образовательного учреждения на основе объемных показателей, утвержденных постановлением Администрации города от 24.09.2008 N 471 "Об установлении критериев отнесения муниципальных образовательных учреждений г. Улан-Удэ к уровням, используемым для определения должностного оклада руководителя муниципального учреждения.

Для руководителя учреждения, имеющего обособленные структурные подразделения, филиалы, более одного здания, в которых осуществляется образовательный процесс, и для которых установлен I уровень оплаты труда, применяется корректирующий коэффициент в значении 1,3.

4.5. Должностной оклад заместителя руководителя учреждения устанавливается руководителем учреждения в размере 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

4.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю учреждения и его заместителю в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской

Федерации, содержащими нормы трудового права в соответствии с **разделом 5** настоящего Положения.

4.7. Порядок определения фонда стимулирования руководителя, порядок определения размеров и условий выплат стимулирующего характера руководителя учреждения осуществляется в соответствии с **Приложением 2** настоящего Положения.

4.8. Размер стимулирующих и премиальных выплат руководителю учреждения устанавливается приказом Комитета. Заместителям руководителя стимулирующие выплаты устанавливаются приказом заведующего МАДОУ Детский сад №3.

4.9. Выполнение руководителем дополнительной работы по совмещению разрешается в случаях замены временно отсутствующего работника по основной деятельности. Решение о работе по совмещению в отношении руководителя учреждения принимается Комитетом.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

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

5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, если иное не установлено действующим законодательством.

5.3. Работникам учреждения производятся следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 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).

5.4. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в повышенном размере производится по результатам специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

5.5. В районах с особыми климатическими условиями к заработной плате применяются:

- районные коэффициенты к заработной плате;
- процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в южных районах Восточной Сибири.

Размеры указанных коэффициентов и размеры процентных надбавок, а также условия исчисления стажа для указанных процентных надбавок определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.6. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями начисляются на фактическую заработную плату работника. Молодежи (лицам в

возрасте до 30 лет), прожившей не менее года в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера и вступающей в трудовые отношения, надбавки начисляются с 1 января 1991 года в размере 10% за каждые шесть месяцев работы. Общий размер выплачиваемых указанным работникам надбавок не может превышать пределов, предусмотренных действующим законодательством.

5.7. При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам учреждения устанавливается доплата по соглашению сторон к базовой части оплаты труда, доведенной до минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда» от 19.06.2000 №82-ФЗ.

5.8. Доплата за работу в ночное время производится работнику за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размере 35% части должностного оклада (тарифной ставки) за час работы в ночное время.

5.9. Оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии с трудовым законодательством.

5.10. Выплаты за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с таблицей 1 к настоящему Положению.

Таблица 1

N	Выплаты за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных	Доплата в процентах от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы)
1.	Педагогическим работникам, медицинским работникам и учебно-вспомогательному персоналу за работу в специальных (коррекционных) образовательных организациях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	15 - 20%
2.	Доплата руководителю за работу в специальных (коррекционных) образовательных организациях для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, доплата руководителю образовательной организации общего типа, имеющей не менее двух групп специального назначения	20%
3.	Учителям-логопедам в образовательных организациях	20%

5.11. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

6. Порядок и условия выплат стимулирующего характера.

6.1. Объем стимулирующих выплат устанавливается учреждением самостоятельно за счет всех источников финансирования. Объем стимулирующих выплат увеличивается за счет экономии фонда оплаты труда, в том числе при оптимизации штатного расписания, а также при поступлениях дополнительных средств целевого характера на увеличение фондов оплаты труда.

6.2. Экономия по фонду оплаты труда может направляться на премирование по результатам деятельности работников учреждения, включая руководителя (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) по установленным показателям. Перечень показателей и индикаторы устанавливаются Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения, для руководителя - локальным актом Комитета.

6.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются за высокое качество и результативность труда. При стимулировании педагогических работников учитывается выполнение инновационных проектов, реализация приоритетных направлений в образовательной деятельности Учреждения. Выплаты за качество выполняемых работ включают надбавку за квалификационную категорию.

6.4. Условия и порядок распределения стимулирующих выплат, критерии и показатели оценки качества и результативности работы рассматриваются на коллективном собрании и закрепляются в Положении о порядке распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников учреждения. Положение утверждает руководитель учреждения, согласуют председатель Управляющего Совета ДОУ и председатель ПК МАДОУ.

6.5. Учреждение вправе самостоятельно вносить изменения в Положение на общем собрании коллектива. Стимулирующие выплаты определяются строго по критериям Положения о порядке распределения стимулирующего фонда оплаты труда на основании отчетов по результатам деятельности работников за месяц.

6.6. Размер стимулирующих выплат выражается в денежном (стоимостном) выражении и максимальными размерами не ограничивается.

6.7. Применение стимулирующих выплат и надбавок не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

6.8. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, увеличенного на компенсационные выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

6.9. Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются органом самоуправления учреждения - Управляющим Советом по представлению руководителя учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета. Решение оформляется протоколом. Состав и порядок работы органа самоуправления учреждения по распределению стимулирующих выплат устанавливается приказом по учреждению в начале учебного года.

В состав комиссии могут входить заместитель по административно-хозяйственной части, педагогические работники, заведующий хозяйством, председатель Родительского комитета и представители профсоюзного органа - председатель ПК.

Функциональные обязанности и регламент работы членов комиссии.

Председатель комиссии по учреждению:

- назначает дату проведения заседания;
- распределяет обязанности между членами комиссии;

- контролирует работу членов комиссии.

Члены комиссии по учреждению:

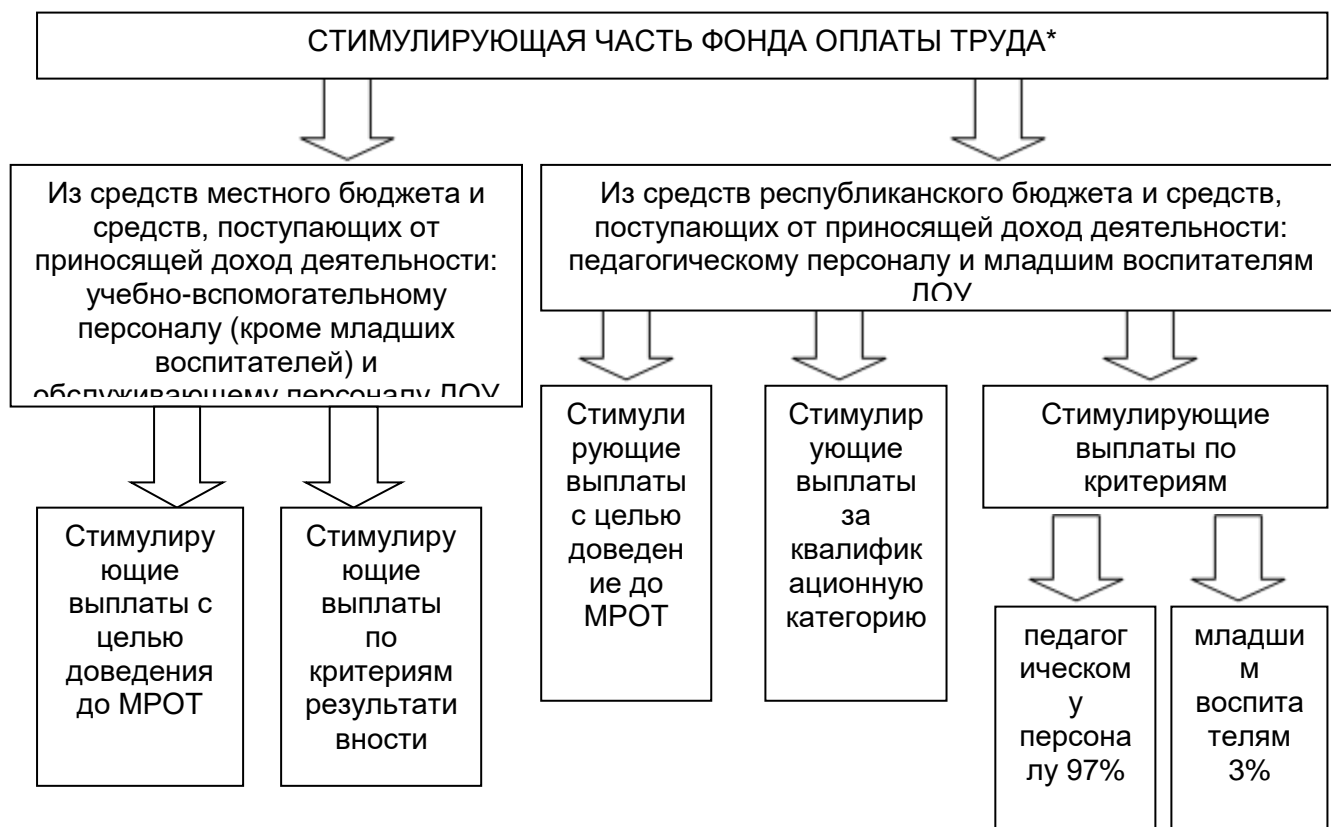
- рассматривают материалы по самоанализу деятельности работников;
- принимают решения о соответствии деятельности работника требованиям к установлению размера стимулирующей выплаты;
- обеспечивают объективность и прозрачность принимаемых решений;
- осуществляют анализ и оценку результатов мониторинга профессиональной деятельности работников только в части соблюдения установленных критериев.

На заседании Управляющего Совета по распределению стимулирующих выплат комиссия проверяет достоверность заполнения отчетов о результативности деятельности на основании составленных педагогами портфолио за отчетный месяц.

На основании всех материалов комиссия Управляющего Совета подсчитывает количество баллов каждого педагога, затем находит общее количество баллов, определяет стоимость балла и сумму стимулирующих выплат каждому работнику. Комиссия оформляет протокол, который подписывается председателем и членами комиссии.

Итоговое решение о размерах стимулирующих выплат оформляется приказом заведующего.

6.10. Порядок установления стимулирующих выплат работникам:



*без стимулирующих выплат руководителю учреждения

Часть фонда стимулирования направляется на выплату стимулирующей части заработной платы всем работникам с целью доведения базовой части оплаты труда до минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом «О

минимальном размере оплаты труда» от 19.06.2000 №82-ФЗ. Оставшаяся часть фонда стимулирования используется на выплаты стимулирующего характера к базовой части оплаты труда: стимулирующие выплаты за квалификационную категорию педагогическому персоналу и по критериям показателей деятельности работников.

Ежемесячно из стимулирующей части фонда оплаты труда производятся выплаты за квалификационную категорию педагогическому персоналу. Выплаты за квалификационную категорию производятся в течение всего срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276, при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от типа образовательной организации;
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в случаях, предусмотренных **приложением 3** настоящего Положения.

Размер надбавки устанавливается фиксированной суммой, не зависимо от отработанного педагогическим работником времени за учетный период: для педагогического персонала, имеющего высшую квалификационную категорию 1500,00 руб., для педагогического персонала, имеющего первую квалификационную категорию 1000,00 руб. При начислении надбавок за квалификационную категорию, производятся соответствующие выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями. Педагогическим работникам, находящимся в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком, вновь принятым работникам, отработавшим неполный учетный период, стимулирующая надбавка за квалификационную категорию не выплачивается.

Фонд стимулирования, направленный на оплату труда по критериям результативности деятельности по балльной системе, распределяется следующим образом:

Педагогические работники учреждения ежемесячно заполняют отчет о результативности деятельности и сдают старшим воспитателям. Старшие воспитатели представляют отчеты комиссии Управляющего Совета по распределению стимулирующих выплат учреждения.

Отчеты о результативности учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ежемесячно комиссии Управляющего Совета представляют заведующий хозяйством и/или заместитель заведующего по административно-хозяйственной части.

На заседании Управляющего Совета члены комиссии сравнивают результаты самооценки с обоснованием выполненной работы с установленными критериями соответствующего Положения о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда. Комиссия составляет протокол, куда вносятся баллы по каждому работнику, стоимость одного балла и сумма стимулирующих выплат.

6.11. Стоимость одного балла для расчета стимулирующей части заработной платы педагогического персонала определяется путем деления стимулирующей части фонда оплаты труда, направленной на стимулирование педагогов по критериям на общую сумму баллов по оценочным листам педагогов. Размер стимулирующей части заработной платы работника определяется умножением количества баллов, набранных им за отчетный месяц, на стоимость одного балла. Расчет стимулирующей части заработной платы младших воспитателей, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ведется аналогично.

6.12. Стимулирующая выплата по итогам работы - премия устанавливается денежном (стоимостном) выражении и максимальными размерами не ограничивается. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) - выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период. При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ в связи с внедрением ФГОС;

- непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, федеральных, республиканских и муниципальных программ;

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, в том числе современных методов преподавания;

- участие в инновационной деятельности;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности учреждения;

- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

6.13. Выплата премий за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам выполнения особо важных и ответственных работ. Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые при:

- устранении последствий аварий;

- подготовке и проведении международных, российских, республиканских, муниципальных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей, выставок, научно-практических конференций, форумов, спартакиад, олимпиад, мастер-классов.

6.14. Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются органом самоуправления учреждения - Управляющим Советом, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, с учетом мнения профсоюзного органа в соответствии с Положением о премировании.

6.15. Установление выплат стимулирующего характера, не связанных с результативностью труда, не допускается.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Штатное расписание учреждения формируется за счет всех источников финансирования и утверждается руководителем учреждения.

7.2. По профессиям рабочих и должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с Положениями об оплате труда работников образовательных организаций.

7.3. Индексация заработной платы работников производится согласно принятым нормативно-правовым актам муниципального образования городской округ "город Улан-Удэ".

7.4. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются на оплату труда и на выплаты стимулирующего характера в соответствии с локальным актом образовательной организации.

7.5. В оклады (должностные оклады) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года, - 100 рублей.

7.6. Работникам, совмещающим работу с получением высшего образования соответствующего уровня впервые, а также при направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, гарантии и компенсации предоставляются работникам согласно установленному ТК РФ.

7.7. Учреждение вправе самостоятельно вносить изменения в Положение об оплате труда на общем собрании коллектива

7.8. Работодатель выплачивает работникам заработную плату два раза в месяц: «10» числа текущего месяца и «25» числа следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

7.9. В конце каждого финансового года производится полный расчет по заработной плате с работниками, в январе следующего года выплачивается аванс.

7.10. Руководитель учреждения ежемесячно выдает работнику на руки расчетные листы в доступном для работников формате, включающие информацию о составных частях причитающейся заработной платы за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается руководителем учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа (**Приложение 4**).

Приложение 1
к Положению об оплате труда
работников МАДОУ
Детский сад №3 «Колобок»

**РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ
ПЛАТЫ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ**

ПКГ	Квалификационные уровни	Должности, профессии, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (ставки) по квалификационному уровню с учетом повышения на 4 % (руб.)
<u>Оклады по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н)</u>			
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала 2 уровня	1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	4 937,0
ПКГ должностей педагогических работников	1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	5 737,0
	3 квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог	5 908,0
	4 квалификационный уровень	Старший воспитатель; учитель; учитель-логопед	6 081,0
<u>Оклады по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н)</u>			
ПКГ общеотраслевых должностей служащих 2 уровня	2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	5 381,0
ПКГ общеотраслевых должностей служащих 3 уровня	1 квалификационный уровень	Специалист по кадрам	5 737,0
<u>Оклады по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н)</u>			

ПКГ общеотраслевых должностей рабочих 1 уровня	1 квалификационный уровень	Дворник, кастелянша, кладовщик, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, оператор стиральных машин, подсобный рабочий, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин	4 444,0
ПКГ общеотраслевых должностей рабочих 2 уровня	1 квалификационный уровень	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, повар	4 464,0
Оклады по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы			
(строка введена Постановлением Администрации г. Улан-Удэ от 07.08.2017 N 244)			
		Специалист по охране труда, специалист по закупкам	5 737,0

Приложение 2
к Положению об оплате труда
работников МАДОУ
Детский сад №3 «Колобок»

**ПОЛОЖЕНИЕ
О СТИМУЛИРОВАНИИ И ПРЕМИРОВАНИИ РУКОВОДИТЕЛЯ
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
"ДЕТСКИЙ САД №3 "КОЛОБОК"**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности руководителя муниципальной образовательной организаций, повышения качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, повышения качества оказания услуг в сфере образования.

1.2. Осуществление стимулирующих выплат руководителю, в том числе за работу по совмещению, производится по приказу Комитета.

1.3. Фонд стимулирования руководителя образовательной организации включает в себя следующие виды стимулирующих выплат:

- стимулирующие выплаты по результатам достижения показателей эффективности деятельности образовательной организации и работы руководителя;
- стимулирующие выплаты за качество выполнения работы руководителя - стимулирующая выплата руководителю, имеющему почетные звания, государственные награды.

1.4. Стимулирующие выплаты по результатам достижения показателей эффективности деятельности образовательной организации и работы руководителя предусматриваются в фонде стимулирования руководителя по результатам достижения показателей эффективности деятельности образовательной организации и работы руководителя образовательной организации, который формируется в размере до 5% от фонда оплаты труда работников образовательной организации (за исключением средств целевого характера).

Размер фонда стимулирования руководителя по результатам достижения показателей эффективности деятельности образовательной организации и работы руководителя образовательной организации определяется решением

Комиссии по установлению размера фонда стимулирования и кратности должностного оклада руководителей, состоящей из представителей Комитета.

Состав и порядок работы Комиссии по установлению размера фонда стимулирования и кратности должностного оклада руководителей утверждается локальным актом Комитета.

Установленный фонд стимулирования руководителя по результатам достижения показателей эффективности деятельности образовательной организации и работы руководителя образовательной организации распределяется следующим образом:

- на стимулирование по проведенной оценке эффективности деятельности руководителя согласно постановлению Администрации г. Улан-Удэ от 10.10.2014 № 297 «Об утверждении Положения об оценке эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных учреждений (организаций) городского округа «Город Улан-Удэ» - 70%;

- на стимулирование в соответствии с Разделом 3 и 4 согласно критериям стимулирования руководителей образовательных организаций - 30%.»

1.5. Неиспользованные средства фонда стимулирования руководителя образовательного учреждения могут быть перераспределены и направлены на выплаты стимулирующего характера работникам данной образовательной организации, а также на премирование руководителей.

1.6. Руководителю образовательной организации, имеющему почетные звания, государственные награды приказом Комитета в пределах фонда оплаты труда устанавливается стимулирующая выплата за качество выполнения работы руководителя - стимулирующая выплата руководителю, имеющему почетные звания, государственные награды. Стимулирующая выплата руководителю, имеющему почетное звание, государственную награду, устанавливается к должностному окладу в следующих размерах:

0,3 - «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации»; «Золотой знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации»;

0,2 - «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю образовательной организации;

0,15 - звание «Почетный гражданин Республики Бурятия», орден «Трудовая доблесть», медаль ордена «Трудовая доблесть», медаль Агвана Доржиева, почетные звания Республики Бурятия.

При наличии двух и более званий в расчет принимается наибольший коэффициент (коэффициенты не суммируются).

2. Порядок стимулирования и премирования

2.1. Размер стимулирования руководителя определяется решением Комиссии по установлению размера премирования и стимулирования руководителей учреждений, подведомственных Комитету (далее - Комиссия). Состав и порядок работы Комиссии устанавливается локальным актом Комитета.

2.2. Руководитель ежемесячно предоставляет на рассмотрение Комиссии аналитическую информацию о достижении показателей деятельности, являющуюся основанием для установления размера стимулирующих выплат руководителю. Основными критериями для установления ежемесячных стимулирующих выплат являются критерии стимулирования руководителей, предусмотренные в разделах 3 и 4 настоящего приложения.

2.3. Руководитель образовательного учреждения имеет право присутствовать на заседании

Комиссии и давать необходимые пояснения.

2.4. Комиссия принимает решение о стимулировании и размере стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Комиссии. Решение оформляется протоколом. На основании протокола Комитет издает приказ о поощрении руководителя.

2.5. Стимулирующие выплаты руководителю не устанавливаются при наличии дисциплинарного взыскания.

2.6. Стимулирующие выплаты производятся один раз в месяц по итогам прошедшего месяца.

2.7. Экономия по фонду оплаты труда может направляться на премирование по результатам деятельности руководителей за год. Руководителям устанавливается премия по итогам работы за год за качественный, добросовестный, эффективный труд при производстве оценки выполнения следующих показателей премирования:

- соблюдение руководителем условий трудового договора;
- отсутствие тяжелых несчастных случаев;
- соблюдение финансовой дисциплины и установленного предельного лимита фонда оплаты труда;
- своевременное предоставление бухгалтерской и статистической отчетности;
- организация эффективного контроля за содержанием, обслуживанием и выполнением ремонтных работ зданий, используемых образовательным учреждением.

2.8. Премияльные выплаты по итогам работы за год выплачиваются в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда образовательного учреждения, устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу или в абсолютной величине в рублях. Максимальными размерами не ограничиваются.

2.9. Размер премирования руководителей определяется решением Комиссии. Комиссия принимает решение о премировании и размере премиальных выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Комиссии. Решение оформляется протоколом. На основании протокола Комитет издает приказ о премировании руководителей.

3. Критерии стимулирования руководителей дошкольных образовательных организаций, процентные соотношения, оценочные баллы

N	Направление деятельности	Критерии стимулирования (баллы)
1.	Образовательно-воспитательная деятельность - 15% (оценивается 1 раз в квартал)	<ul style="list-style-type: none"> - участие воспитанников в районных, городских, республиканских, всероссийских конкурсах (30); - высокий уровень организации и проведения мероприятий (семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования и воспитания, районных, городских, республиканских конкурсов) (20); - участие в инновационной деятельности (в том числе ФЭП, РЭП, стажировочные площадки), разработка и реализация авторских программ и технологий, реализация проектной деятельности (25); - изучение и внедрение передового педагогического опыта (презентации, публикации, печатные издания) (25)
2.	Создание условий для осуществления воспитательно-образовательного процесса - 10% (оценивается 1 раз в месяц)	<ul style="list-style-type: none"> - организация развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с ФГОС ДО (30); - организация качественного питания детей в группах в соответствии с СанПиН, с соблюдением физиологических потребностей в энергии и пищевых веществах, соблюдением ежедневного размера стоимости продуктов питания (30); - обеспечение выполнения требований безопасности образовательного процесса: требований Роспотребнадзора, Госпожнадзора и электробезопасности, охраны труда; выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта (40)

3.	Работа с кадрами - 10% (оценивается 1 раз в месяц)	<ul style="list-style-type: none"> - укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав (процент педагогов, имеющих первую, высшую квалификационные категории, звания, научные степени) (30); - развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в профессиональных и творческих конкурсах, конференциях) (20); - стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов (25); - работа по повышению квалификации педагогических кадров (с указанием количества педагогов (курсы ПК, переподготовка)) (25)
4.	Социальная деятельность - 25% (оценивается 1 раз в месяц)	<ul style="list-style-type: none"> - участие коллектива, детей, родителей в социально значимых проектах, грантовых конкурсах, развитие социального партнерства (10) - расширение общественного участия (родителей, общественности) в деятельности ДОУ: Управляющий совет, Попечительский совет (количество совместных реализованных проектов, нормативных документов ДОУ) (20) - качество и регулярность работы с сайтом ОУ (20) - увеличение количества дней, фактически проведенных воспитанниками в дошкольной организации за месяц (не менее 85% от общего количества дето-дней) (20) - создание альтернативных форм дошкольного образования (группы кратковременного пребывания, договоры простого товарищества, консультационные пункты, семейные группы и др.) (30)
5.	Эффективность управленческой деятельности - 20% (оценивается 1 раз в месяц)	<ul style="list-style-type: none"> - исполнительская дисциплина (качественное ведение документации (делопроизводство), исполнение в срок, выполнение нормативно-правовых актов, принятых в отношении учреждения, своевременное предоставление материалов, отчетов, обеспечение 100-процентного освоения лимитов бюджетных обязательств) (40) - отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций (20) - объемы привлечения внебюджетных средств, организация предоставления платных образовательных услуг (25) - отсутствие нарушений законодательства Российской Федерации при проведении мероприятий по контролю и надзору (отсутствие предписаний), соблюдение норм трудового законодательства (15)
6.	Сохранение здоровья воспитанников в учреждении - 20% (оценивается 1 раз в месяц)	<ul style="list-style-type: none"> - организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников (25) - снижение заболеваемости по сравнению с предыдущим периодом (с указанием количества пропусков по болезни 1 ребенком), отсутствие инфекционных вспышек (20) - отсутствие травматизма воспитанников и сотрудников во время воспитательно-образовательного процесса (25) - работа с родителями по сохранению и укреплению психического и физического здоровья детей (20) - организация обучения детей с особенностями развития, с ограниченными возможностями здоровья (инклюзивное образование), коррекционная работа с детьми (10)

Приложение 3
к Положению об оплате труда
работников МАДОУ
Детский сад №3 «Колобок»

Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой при оплате труда учитывается квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Воспитатель
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Учитель-логопед, учитель-дефектолог	Учитель-логопед; воспитатель
Руководитель физического воспитания; старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Инструктор по физической культуре
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным	Музыкальный руководитель

программам) в области искусств)

Приложение 4
к Положению об оплате труда
работников МАДОУ
Детский сад №3 «Колобок»

Расчетный лист за _____ месяц _____ год

Фамилия Имя Отчество _____

таб. номер: _____

Категория персонала-должность/ количество ставок/форма назначения

фонд раб.времени: _____ д / _____ ч.

Код (форма назначения)	Расшифровка	Источник финансирования	Месяц/ год	Дни/часы/%	Сумма
Остаток на начало месяца:					
Всего начислено:					
Всего удержано:					
Итого, сумма на руки:					
Долг на конец месяца:					
Дополнительная информация					
Налог на доходы физ.лиц (13%)					
Совокупный доход					
Начисленный аванс					
Прочее					

