

Согласовано
С профсоюзным комитетом
Протокол
от «27» февраля 2014 года №1

Утверждено
приказом заведующего
МБДОУ ДС №50 «Теремок»
от «27» февраля 2014 г. № 4

Положение об оплате труда работников

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №50 «Теремок» общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением физического направления развития воспитанников», подведомственного Управлению образования администрации Озёрского городского округа

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №50 «Теремок» общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением физического направления развития воспитанников» (далее именуется - учреждение) разработано в целях реализации Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», в соответствии с постановлением администрации Озёрского городского округа № 3419 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений и органов местного самоуправления Озёрского городского округа», оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки», в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением администрации Озёрского городского округа № 401 от 14.02.2014 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций всех типов, функции и полномочия учредителя, в отношении которых осуществляет Управление образования администрации Озёрского городского округа», Трудовым кодексом Российской Федерации и другими нормативными актами Российской Федерации, Челябинской области и Озёрского городского округа, регулирующими вопросы оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников.

2. Система оплаты труда работников включает в себя размеры окладов (должностных окладов) (Приложения 1-4), выплаты компенсационного и стимулирующего характера (Приложения 5,7), которые устанавливаются настоящим Положением в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения.

3. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) государственных гарантий по оплате труда;
- 4) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 5) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 6) настоящего Положения;
- 7) мнения профсоюзного комитета,
- 8) рекомендаций Челябинской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

4. Система оплаты труда работников учреждения (далее именуется - работники), установленная настоящим Положением включает в себя:

- 1) размеры окладов (должностных окладов) работников в соответствии с профессиональными квалификационными группами (далее именуется - ПКГ);
- 2) порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

- 3) условия оплаты труда руководителя учреждения, подведомственного Управлению образования администрации Озёрского городского округа (далее именуется - руководитель учреждения), заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения, порядок установления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения.
5. Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные на неопределенный срок, указываются в трудовом договоре (дополнительное соглашение к трудовому договору)
6. Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад), компенсационные и стимулирующие выплаты и устанавливается в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников соответствующей организации, а также из объема средств, поступающих от приносящей доход деятельности.
7. 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, установленного Правительством Российской Федерации.

II. Основные условия оплаты труда

8. Размер оклада (должностного оклада) работников устанавливается в соответствии с ПКГ согласно приложениям 1-4 к настоящему Положению.

В соответствии с п. 10 постановления ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 15.07.1964 № 620 оклады (должностные оклады) работников учреждений указаны с учетом повышения на 20 процентов за работу в закрытом административно-территориальном образовании.

9. Должностной оклад по ПКГ педагогическим работникам учреждения устанавливается за продолжительность рабочего времени, норму часов работы за ставку заработной платы, установленную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, определение размеров заработной платы по основной деятельности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Руководителю учреждения при подборе и расстановке кадров следует руководствоваться разделом «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих

10. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, в соответствии с разделами III и IV настоящего Положения.

11. Выплаты стимулирующего характера, учитывающие особенности деятельности учреждения (специфику работы), не образуют новый оклад (должностной оклад).

Абсолютный размер каждого вида выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера, установленный работнику, исчисляется отдельно и учитывается в заработной плате работника суммарно.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера конкретному работнику устанавливаются приказом руководителя учреждения в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения и производятся в пределах фонда оплаты труда.

12. Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах, тарифицированным не ниже 6 разряда, оплата труда которых осуществляется в соответствии с ПКГ, оклад устанавливается по решению руководителя учреждения по 4 квалификационному уровню согласно приложению 1 к настоящему Положению в соответствии с перечнем профессий рабочих, занятых на важных и ответственных работах, определенным постановлением администрации округа.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

13. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, Озерского городского округа, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах и дополнительных соглашениях к трудовым договорам работников.

14. Размеры компенсационных выплат устанавливаются за фактически отработанное время и на нагрузку, которую фактически исполняет работник в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Челябинской области.

15. Размеры выплат компенсационного характера, установленные работникам учреждения, не могут быть ниже размеров компенсационных выплат, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

16. К выплатам компенсационного характера относятся:

- 1) выплаты работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- 2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент):
- 3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

17. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации от 20.11.2008 № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда».

Повышение оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда устанавливаются с учетом результатов специальной оценки условий труда в размере 4 процента (заведующий производством (шеф-повар), повар, машинист по стирке и ремонту спецодежды)) от оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Работодатели принимают меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действия по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда место признается безопасным, то выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда отменяются.

18. Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) производится в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

Районный коэффициент в зоне закрытого города Озерск установлен в размере 1,3. Районный коэффициент начисляется на фактический месячный заработок, включая установленные выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

19. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

К данным выплатам относятся:

- 1) доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику в срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;
- 2) доплата за расширение зон обслуживания, увеличения объема работ устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания, увеличения объема работ. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;
- 3) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

Оплата труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день производится:

- в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

Для работников с суммированным учетом рабочего времени работа в праздничные дни входит в месячную норму рабочего времени.

- в размере двойной дневной или часовой ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

С согласия работника, отработавшего выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха на основании его письменного заявления. При этом работа в праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Размер доплаты составляет:

- 4) оплата сверхурочной работы (статья 152 Трудового кодекса Российской Федерации).

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – двойного размера. По желанию работника по его письменному заявлению сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

- 5) оплата труда в ночное время (статья 154 Трудового кодекса Российской Федерации).

Оплата труда работникам за работу в ночное время с 22 часов до 6 часов производится в размере 35 процентов часовой тарифной ставки оклада (должностного оклада) по ПКГ за каждый час работы.

Минимальный размер доплаты определяется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» и составляет не ниже 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

IV. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

20. Порядок и размеры выплат стимулирующего характера определяются в Положении об оплате труда работников организации, утверждаемом руководителем организации, в соответствии с приказом Минтруда России от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работниками государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» и настоящим Положением, с учетом мнения представительного органа работников и

конкретизируются в трудовых договорах и дополнительных соглашениях к трудовым договорам работников.

21. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, характеризующие результаты труда работников.

К выплатам, характеризующим результаты труда работников учреждений, относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;

22. Выплаты стимулирующего характера работнику устанавливаются руководителем организации в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера согласно приложениям №№7 - 8 к настоящему Положению и локальными нормативными актами организации.

Выплаты стимулирующего характера работникам организации устанавливаются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и организации в целом, устанавливаемых на основании критериев и показателей стимулирования труда работников организации, устанавливаемых приказом руководителя организации по согласованию с представительным органом работников.

23. Установление (изменение) размера выплат стимулирующего характера за непрерывный стаж работы, выслугу лет, квалификационной категории производится:

1) при увеличении общего стажа работы (стажа педагогической работы) - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на установление выплаты;

2) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение выплат стимулирующего характера за непрерывный стаж работы, выслугу лет, квалификационной категории 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, изменение размера выплат осуществляется по окончании указанных периодов.

24. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Челябинской области, в соответствии с показателями и критериями эффективности работы, измеряемыми качественными и количественными показателями, утверждаемыми руководителем организации, в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

25. Перечень выплат стимулирующего характера, порядок и размер их установления определяются в Положении об оплате труда работников организации.

26. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Стимулирующие выплаты за интенсивность, качество и высокие результаты работы устанавливаются в соответствующем порядке на основании критериев оценки деятельности работников, листов эффективности, исходя из занимаемых должностей в соответствии с приложением 7 к настоящему Положению и устанавливаются по результатам работы за конкретный период. Стоимость одного балла в листах эффективности может изменяться в зависимости от экономии фонда заработной платы.

Стимулирующие выплаты за интенсивность, качество и высокие результаты работы могут быть изменены при наличии существенных недостатков деятельности работников учреждения, представленных в перечне производственных упущений и нарушений (приложение 8).

V. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

27. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и устанавливается учредителем, в лице главы администрации Озёрского городского округа по представлению Управления образования администрации Озёрского городского округа в зависимости от сложности труда, в том числе с учётом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости организации. Порядок определения должностного оклада руководителя организации устанавливается настоящим Положением. Показатели оценки сложности руководства организации устанавливаются приказом начальником Управления образования администрации Озёрского городского округа.

Должностные оклады заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются руководителем учреждения на 10-30 процентов ниже должностного оклада, установленного руководителю учреждения.

28. Выплаты компенсационного, стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с распоряжением главы администрации Озёрского городского округа по представлению (служебной записки) начальника Управления образования администрации Озёрского городского округа.

29. Выплаты стимулирующего характера, характеризующие результаты труда руководителя организации, производятся на основании оценки деятельности организации за отчетный период (квартал) в соответствии с целевыми показателями эффективности работы руководителя организации и количественными критериями по целевым показателям эффективности работы руководителя организации, устанавливаемыми Управлением образования администрации Озёрского городского округа.

Управление образования администрации Озёрского городского округа вправе использовать до 5 процентов плановых показателей по выплатам на оплату труда, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности организации на выплаты стимулирующего характера руководителю организации при условии достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ). До конца календарного года неиспользованные централизованные средства возвращаются организациям путем увеличения бюджетных ассигнований на оплату труда и используются ими для осуществления выплат стимулирующего характера работникам организации.

Размер выплат стимулирующего характера руководителю за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности устанавливается главой администрации Озёрского городского округа на основании письменного обращения руководителя, согласованного с начальником Управления образования администрации Озёрского городского округа.

Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с разделом III настоящего Положения.

30. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера руководителю организации производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, а также из объема средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

31. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя организации и работников организации устанавливается в кратности от 1 до 8.

Предельный уровень заработной платы руководителя организации устанавливается через определение соотношения средней заработной платы руководителя организации и средней заработной платы работников организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год.

32. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливает руководитель учреждения в соответствии с разделами III и IV настоящего Положения и локальными нормативными актами организации.

VI. Порядок определения размера должностного оклада руководителя организации

43. Расчет должностного оклада руководителя организации производится Управлением образования администрации Озерского городского округа в соответствии с настоящим Положением и Положением по показателям оценки сложности руководства образовательными организациями всех типов, функции и полномочия учредителя, в отношении которых осуществляет Управление образования администрации Озерского городского округа.

44. Должностной оклад руководителя организации определяется исходя из группы по оплате труда, определяемой на основании показателей оценки сложности руководства организацией по формуле:

$$ДОр = (Б_0 \times К_м) \times К_з, \text{ где}$$

ДОр - должностной оклад руководителя организации;

Б₀ - базовая ставка должностного оклада руководителя организации, которая соответствует величине минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации на 01 января очередного финансового года;

К_м - коэффициент масштаба управления, определяемый на основании показателей оценки сложности руководства организацией;

К_з - коэффициент значимости организации, устанавливаемый на основании показателей, характеризующих особенности деятельности и значимости организации исходя из участия организации в федеральных, региональных, муниципальных целевых программах, выполнение работы с учетом разъездного характера работы. Коэффициент значимости организации устанавливается не более 1,5.

45. Изменение должностного оклада руководителя организации производится по состоянию на 01 января, 01 сентября текущего финансового года и в случае изменения минимального размера оплаты труда.

46. Руководитель Управления образования администрации Озерского городского округа в течение десяти рабочих дней с момента наступления обстоятельств, указанных в п. 46 настоящего Положения, представляет курирующему образовательную деятельность в Озерском городском округе заместителю главы администрации Озерского городского округа расчет должностного оклада руководителя организации.

Курирующий заместитель главы администрации Озерского городского округа согласовывает расчет должностного оклада руководителя в течение пяти рабочих дней с момента регистрации документов по расчету должностного оклада руководителя организации и направляет на рассмотрение главе администрации Озерского городского округа.

47. В случае изменения должностного оклада руководителя организации с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающее соответствующее изменение размера должностного оклада.

VII. Порядок рассмотрения комиссией учреждения вопроса о стимулировании работников учреждения.

48. Распределение выплат стимулирующего характера осуществляется по итогам месяца, квартала

49. Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются комиссией учреждения, обеспечивающей демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению руководителя.

50. Руководитель представляет комиссии учреждения аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их стимулирования

Решение комиссии учреждения оформляются протоколом.

На основании протокола комиссии учреждения руководитель издает приказ о выплатах надбавок стимулирующего характера, премировании.

51. С момента опубликования протокола в течении 3-х дней работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт нарушения норм, установленных настоящим Положением, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.д. Апелляции работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

52. Комиссия обязана осуществить проверку заявления и дать ответ по результатам проверки в течении 3-х дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, комиссия принимает меры для исправления допущенной ошибки.

53. По истечении 7 дней решение комиссии об утверждении протокола вступает в силу.

VIII. Заключительные положения

54. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения и вступает в силу после утверждения руководителем организации. Штатное расписание составляется по форме, утвержденной постановлением Государственного комитета Российской Федерации по статистике от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

На работников, выполняющих педагогическую работу, составляется тарификационный список, который согласовывается с начальником Управления образования администрации Озёрского городского округа.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, по согласованию с Управлением образования администрации Озёрского городского округа.

55. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год из объёма лимитов бюджетных обязательств бюджета Озёрского городского округа и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера.

56. В пределах экономии фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь (в соответствии с Приложением 6), не относящаяся к выплатам стимулирующего характера, на основании его личного заявления в следующих случаях:

- при возникновении чрезвычайных ситуаций (пожар, авария, наводнение);
- в иных случаях при наличии уважительных причин, такие как трудная жизненная ситуация, сложные семейные обстоятельства (подтверждается документально).

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимает глава администрации Озёрского городского округа на основании письменного заявления руководителя учреждения, согласованного с начальником Управления образования администрации Озёрского городского округа.

57. В пределах экономии фонда оплаты труда, утверждённого организации на очередной финансовый год, работникам организации, включая руководителей могут выплачиваться единовременные премии в следующих случаях:

- в связи с юбилейными и знаменательными датами (50, последующие 5 лет со дня рождения) с учётом стажа работы в учреждениях образования Озёрского городского округа;
- в связи с расторжением трудового договора по инициативе работника на основании п. 3 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ и в связи с выходом на пенсию с учётом стажа работы в учреждениях образования Озёрского городского округа;

При определении стажа работы учитывается общий (суммарный) стаж работы в учреждениях образования Озёрского городского округа, включая случаи их реорганизации в форме слияния. Присоединения. Разделения, выделения и преобразования;

- в иных случаях, определяемых Управлением образования.

От 5 до 10 лет – до 50% должностного оклада

От 10 до 20 лет – до 75% должностного оклада

Свыше 20 лет – до 100% должностных окладов

58. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств, руководитель организации может отменить (приостановить), уменьшить выплату стимулирующих надбавок, доплат и выплату единовременных премий, предупредив работника об этом в установленном законодательством порядке

59. В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации при выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период,

размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается приказом руководителя учреждения с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

60. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

61. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем заработная плата производится накануне этого дня.

Заведующий

А.А. Рассказова

к Положению об оплате труда
 работников муниципального бюджетного
 дошкольного образовательного учреждения
 детский сад № 50

**Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий
 рабочих**

Перечень профессий рабочих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

***Профессиональная квалификационная группа
 «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»***

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Дворник Кастелянша Кладовщик Подсобный рабочий Сторож Уборщик служебных помещений	3360

***Профессиональная квалификационная группа
 «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»***

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Машинист по стирке и ремонту спецодежды Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий Слесарь-сантехник	3840
2 квалификационный уровень	Повар	4080

Приложение 2

к Положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения Детский сад № 50

Профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих

Перечень должностей руководителей, специалистов и служащих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих».

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Секретарь	3480

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	4080
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар)	4200

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Инженер Специалист по кадрам Специалист по охране труда	5040
4 квалификационный уровень	Ведущий бухгалтер Ведущий экономист	5280

Приложение 3

к Положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения Детский сад № 50

Профессиональные квалификационные группы должностей работников учебно-вспомогательного персонала

Перечень должностей работников образования, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	4320

Приложение 4

к Положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения Детский сад № 50

Профессиональные квалификационные группы должностей педагогических работников

Перечень должностей работников образования, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре Музыкальный руководитель	8880
3 квалификационный уровень	Воспитатель Педагог-психолог	9600
4 квалификационный уровень	Старший воспитатель Учитель-логопед	10440

Приложение 5

к Положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения Детский сад № 50

Перечень, размеры и порядок определения выплат компенсационного характера, устанавливаемых работникам учреждения

№ п/п	Перечень выплат компенсационного характера	Порядок определения размеров выплат компенсационного характера	Размеры выплат компенсационного характера (процентов)
1	Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации	от 4 до 12
2	Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент)	в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации	30
3	Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:	в соответствии со статьей 149, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации	
3.1	при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.		до 100
3.2	при выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни		до 100
3.3	при сверхурочной работе		до 100
3.4	при выполнении работ в ночное время		35
3.5	за переработку рабочего времени воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника		до 100

Приложение 6

к Положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения
Детский сад № 50

Перечень, размеры и порядок определения выплат, не относящихся к выплатам стимулирующего характера

№ п/п	Перечень выплат	Причины выплат	Размеры выплат стимулирующего характера (рубли)
1.	единовременная материальная помощь	- при возникновении чрезвычайных ситуаций (пожар, авария, наводнение); - в иных случаях при наличии уважительных причин, такие как трудная жизненная ситуация, сложные семейные обстоятельства (подтверждается документально).	В пределах 10000

Приложение 7

к Положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения
Детский сад №50

**Перечень, размеры и порядок определения стимулирующих выплат за
интенсивность, качество и высокие результаты работы, устанавливаемых
заместителям руководителя, главному бухгалтеру, педагогическим работникам,
специалистам, служащим, учебно-вспомогательному персоналу, рабочим
учреждения**

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Качественные и количественные показатели, при достижении которых производятся выплаты стимулирующего характера	Размеры выплат стимулирующего характера (%)
1	Выплаты за интенсивность, качество и высокие результаты работы		
1.1 Заместитель заведующего			
		показатели интенсивности	
		Наличие образовательной программы дошкольного образования	до 100
		Наличие программы развития дошкольного образования	
		Участие в составлении ежегодного публичного аналитического отчета о состоянии и развитии ОО, размещение на сайте ОО	
		Участие в организации и функционировании системы государственно-общественного управления	
		Эффективная работа сайта ОО	
		Организация работы по реализации социальных проектов (выставки, концерты на муниципальном уровне)	
		Образовательная организация является экспериментальной, инновационной или стажировочной площадкой	
		Доля обучающихся, охваченных дополнительными услугами в соответствии с муниципальным заданием	
		Выполнение особо важных и срочных работ	до 100
		показатели качества	
		Отсутствие несчастных случаев, произошедших с обучающимися во время образовательного процесса	до 100
		Заболеваемость детей в ОО ниже городского уровня	
		Отсутствие нарушений, выявленных контролирующими органами	
		Выполнение показателей плана повышения квалификации/переподготовки педагогов	
		Доля педагогов с высшей и первой квалификационной категорией в соответствии с муниципальным заданием	
		Коэффициент функционирования дошкольного учреждения выше среднего (план по детодням)	
		Образовательная организация – призер, победитель муниципальных, региональных, федеральных и международных конкурсов (за последние 3 года)	
1.2 Старший воспитатель			

		показатели интенсивности	
		Предоставление информации на сайт ДОУ	до 150
		Наличие собственных публикаций: В научно-методических и периодических изданиях В сети Интернет	
		Участие в проведении муниципальных семинаров, конференций, мастер-классов, педагогических мастерских и др.	
		Работа в условиях измененного графика, помощь в проведении образовательного процесса	
		Выполнение особо важных и срочных работ (участие в работе творческих групп и др.)	
		Выполнение творческих заданий (тематический материал)	
		Участие в подготовке и проведении методических мероприятий	
		Организация мероприятий с участием родителей (Дни открытых дверей, родительские собрания, физкультурно-оздоровительные досуги, конкурсы)	
		Ведение индивидуального сайта	
		показатели качества	
		Отсутствие несчастных случаев, произошедших с детьми во время образовательного процесса	до 150
		Осуществление расстановки педагогических кадров и учет рабочего времени	
		Работа с детьми из социально-неблагополучных семей	
		Участие в профессиональных конкурсах	
		Организация дополнительной деятельности детей в целях осуществления преемственности со школой	
		Своевременное и качественное ведение банка детей, охваченных различными видами контроля (написание характеристик), взаимодействие с родителями по процедуре ГПМПК	
		Качественное проведение мониторинга	
		Качественное создание и постоянное обновление предметно-развивающей среды в групповых помещениях и на участках	
		Своевременность сдачи достоверной отчетности	
		Наличие сертификата (свидетельства): О прохождении КПК О прохождении КПК в области ИКТ	
		Наличие квалификационной категории Высшая Первая	До 20 До 15
1.3 Воспитатель			
		показатели интенсивности	
		Отсутствие родительской задолженности	до 150
		Предоставление информации на сайт ДОУ	
		Наличие собственных публикаций: В научно-методических и периодических изданиях В сети Интернет	
		Участие в проведении муниципальных семинаров, конференций, мастер-классов, педагогических мастерских и др.	
		Работа в условиях измененного графика	

	<p>Выполнение особо важных и срочных работ (участие в работе творческих групп и др.)</p> <p>Работа с детьми из социально-неблагополучных семей</p> <p>Организация мероприятий с участием родителей (Дни открытых дверей, родительские собрания, физкультурно-оздоровительные досуги, конкурсы)</p> <p>Ведение индивидуального сайта</p>	
	показатели качества	
	<p>Низкий по сравнению с муниципальным уровень заболеваемости воспитанников</p> <p>Общие показатели уровня развития воспитанников дошкольного образовательного учреждения по результатам мониторинга реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования не ниже 75%</p> <p>Отсутствие несчастных случаев, произошедших с детьми во время образовательного процесса</p> <p>Участие в профессиональных конкурсах</p> <p>Подготовка детей к мероприятиям</p> <p>Организация обучения воспитанников правильному питанию (сервировка, культура подачи пищи, организация дежурства)</p> <p>Качественное создание и постоянное обновление предметно-развивающей среды в групповых помещениях и на участках</p> <p>Своевременность сдачи достоверной отчетности</p> <p>Выполнение плана детодней</p> <p>Количество дней, пропущенных в среднем 1 ребенком</p> <p>Наличие сертификата (свидетельства): О прохождении КПК О прохождении КПК в области ИКТ</p>	до 150
	<p>Наличие квалификационной категории</p> <p>Высшая</p> <p>Первая</p>	До 20 До 15
1.4 Учитель-логопед		
	показатели интенсивности	
	<p>Предоставление информации на сайт ДОУ</p> <p>Наличие собственных публикаций: В научно-методических и периодических изданиях В сети Интернет</p> <p>Участие в проведении муниципальных семинаров, конференций, мастер-классов, педагогических мастерских и др.</p> <p>Работа в условиях измененного графика, помощь в проведении образовательного процесса</p> <p>Выполнение особо важных и срочных работ</p> <p>Выполнение творческих заданий (тематический материал)</p> <p>Участие в подготовке и проведении методических мероприятий</p> <p>Организация мероприятий с участием родителей (Дни открытых дверей, родительские собрания, физкультурно-оздоровительные досуги, конкурсы)</p> <p>Ведение индивидуального сайта</p>	до 150
	Руководство городским методическим объединением логопедов	до 15

	Работа на логопункте	до 14
	показатели качества	
	Отсутствие несчастных случаев, произошедших с детьми во время образовательного процесса	до 150
	Работа с детьми из социально-неблагополучных семей	
	Участие в профессиональных конкурсах	
	Организация дополнительной деятельности детей в целях осуществления преемственности со школой	
	Своевременное и качественное ведение банка детей, охваченных различными видами контроля (написание характеристик), взаимодействие с родителями по процедуре ГПМПК	
	Качественное проведение мониторинга, контроль старшего воспитателя	
	Качественное создание и постоянное обновление предметно-развивающей среды в групповых помещениях и на участках	
	Своевременность сдачи достоверной отчетности	
	Наличие сертификата (свидетельства): О прохождении КПК О прохождении КПК в области ИКТ	
	Наличие квалификационной категории Высшая Первая	

1.5 Педагог-психолог

	показатели интенсивности	
	Ведение индивидуального сайта	до 150
	Предоставление информации на сайт ДОУ	
	Наличие собственных публикаций: В научно-методических и периодических изданиях В сети Интернет	
	Участие в проведении муниципальных семинаров, конференций, мастер-классов, педагогических мастерских и др.	
	Работа в условиях измененного графика, помощь в проведении образовательного процесса	
	Выполнение особо важных и срочных работ (участие в работе творческих групп и др.)	
	Выполнение творческих заданий (тематический материал)	
	Участие в подготовке и проведении методических мероприятий	
	Организация мероприятий с участием родителей (Дни открытых дверей, родительские собрания, физкультурно-оздоровительные досуги, конкурсы)	
	показатели качества	
	Отсутствие несчастных случаев, произошедших с детьми во время образовательного процесса	до 150
	Работа с детьми из социально-неблагополучных семей	
	Участие в профессиональных конкурсах	
	Организация дополнительной деятельности детей в целях осуществления преемственности со школой	
	Своевременное и качественное ведение банка детей, охваченных различными видами контроля (написание характеристик), взаимодействие с родителями по процедуре ГПМПК	

	Качественное проведение мониторинга	
	Качественное создание и постоянное обновление предметно-развивающей среды в ДОУ	
	Своевременность сдачи достоверной отчетности	
	Наличие сертификата (свидетельства): О прохождении КПК О прохождении КПК в области ИКТ	
	Наличие квалификационной категории Высшая Первая	До 20 До 15

1.6 Музыкальный руководитель

	показатели интенсивности	
	Предоставление информации на сайт ДОУ	до 150
	Ведение индивидуального сайта	
	Наличие собственных публикаций: В научно-методических и периодических изданиях В сети Интернет	
	Участие в проведении муниципальных семинаров, конференций, мастер-классов, педагогических мастерских и др.	
	Участие в подготовке и проведении методических мероприятий	
	Работа в условиях измененного графика, помощь в проведении образовательного процесса	
	Выполнение особо важных и срочных работ (работа в творческих группах, тематический материал)	
	Организация репетиционного процесса с педагогами	
	Организация мероприятий с участием родителей (Дни открытых дверей, родительские собрания, физкультурно-оздоровительные досуги, конкурсы)	
	показатели качества	
	Отсутствие несчастных случаев, произошедших с детьми во время образовательного процесса	до 150
	Работа с детьми из социально-неблагополучных семей	
	Участие в профессиональных конкурсах	
	Организация дополнительной деятельности детей (кружки, секции)	
	Подготовка детей к мероприятиям	
	Качественно проведение мониторинга (контроль старшего воспитателя)	
	Своевременность сдачи достоверной отчетности	
	Качественное создание и постоянное обновление предметно-развивающей среды в музыкальном зале	
	Наличие сертификата (свидетельства): О прохождении КПК О прохождении КПК в области ИКТ	
	Наличие квалификационной категории Высшая Первая	До 20 До 15

1.7 Инструктор по физической культуре

	показатели интенсивности	
	Предоставление информации на сайт ДОУ	
	Ведение индивидуального сайта	

		Наличие собственных публикаций: В научно-методических и периодических изданиях В сети Интернет	до 150
		Участие в проведении муниципальных семинаров, конференций, мастер-классов, педагогических мастерских и др.	
		Участие в подготовке и проведении методических мероприятий	
		Работа в условиях измененного графика, помощь в проведении образовательного процесса	
		Выполнение творческих заданий (тематический материал)	
		Организация репетиционного процесса с педагогами	
		Организация мероприятий с участием родителей (Дни открытых дверей, родительские собрания, физкультурно-оздоровительные досуги, конкурсы)	
		показатели качества	
		Отсутствие несчастных случаев, произошедших с детьми во время образовательного процесса	До 150
		Работа с детьми из социально-неблагополучных семей	
		Участие в профессиональных конкурсах	
		Организация дополнительной деятельности детей (кружки, секции)	
		Подготовка детей к мероприятиям	
		Качественное проведение мониторинга	
		Качественное создание и постоянное обновление предметно-развивающей среды в музыкальном зале	
		Своевременность сдачи достоверной отчетности	
		Выполнение особо важных и срочных работ (работа в творческих группах, тематический материал)	
		Наличие сертификата (свидетельства): О прохождении КПК О прохождении КПК в области ИКТ	
		Наличие квалификационной категории Высшая Первая	До 20 До 15
1.8	Главный бухгалтер		
		показатели интенсивности	
		Работа с сопутствующими компьютерными программами	до 100
		Своевременное оформление результатов инвентаризации	
		Оценка работы ведущих бухгалтеров (ходатайства)	
		Архивация документов	
		Выполнение особо важных и срочных работ	
		показатели качества	
		Соблюдение сроков сдачи отчетности	
		Качество выполнения отчетов	
		Анализ исполнения ПФХД, состояния балансовых счетов в том числе дебиторской и кредиторской задолженностей	
		Отсутствие нарушений по результатам ревизий, проверок деятельности учреждения	
		Соблюдение платежной дисциплины, недопущение образования кредиторской и сверх разрешенной дебиторской задолженности	
		Соблюдение сроков и порядка предоставления соглашений на предоставление субсидий на выполнение	

		муниципального задания и субсидий на иные цели	
		Участие в разработке нормативных документов ДОУ, подготовке Публичного доклада руководителя	
		Работа с автоматизированными электронными системами	
		Работа без листов нетрудоспособности	
		Отсутствие случаев нарушения финансовой дисциплины	
1.9	Ведущий бухгалтер		
		показатели интенсивности	
		Увеличение нагрузки	до 50
		Наставничество	до 30
		Взаимодействие с другими организациями (ПФР, ФСС, Колбитек, Банки)	до 30
		Выполнение особо важных и срочных работ	до 100
		показатели качества	
		Отсутствие случаев нарушения финансовой дисциплины	до 25
		Подготовка экономических расчетов	до 25
		Своевременное и качественное предоставление отчетности	до 100
		Работа в автоматизированной информационной системе	до 50
1.10	Экономист		
		показатели интенсивности	
		Увеличение нагрузки	до 70
		Наставничество	до 30
		Работа с сайтом http://zakupki.gov.ru	до 50
		Выполнение особо важных и срочных работ	до 100
		показатели качества	
		Отсутствие случаев нарушения финансовой дисциплины	до 25
		Своевременное и качественное предоставление отчетности	до 150
1.11	Инженер		
		показатели интенсивности	
		Увеличение нагрузки	до 30
		Выполнение особо важных и срочных работ	до 100
		Своевременное и качественное предоставление отчетности	до 40
		показатели качества	
		Обновление содержания информационных стендов	до 20
		Отсутствие замечаний контролирующих органов при проведении тренировок по ГО и ПБ	до 50
1.12	Специалист по охране труда		
		показатели интенсивности	
		Увеличение нагрузки	до 30
		Выполнение особо важных и срочных работ	до 100
		Участие в разработке локальных, нормативных документов	до 40
		Своевременное и качественное предоставление отчетности	до 40
		показатели качества	
		Обновление содержания информационных стендов	до 20
		Разработка локальных актов	до 30
		Участие в подготовке здания и территории к проверкам, конкурсам	до 50
1.13	Специалист по кадрам		
		показатели интенсивности	
		Увеличение нагрузки	до 50
		Взаимодействие с другими организациями (ПФ РФ, военкомат, Центр занятости и др.)	до 30
		Участие в привлечении необходимых кадров	до 20

		Выполнение особо важных и срочных работ	до 100
		показатели качества	
		Отсутствие замечаний при проверках контролирующих организаций	до 100
		Участие в разработке нормативных документов ДОУ, подготовке отчётов	до 30
		Своевременность и качество предоставления отчётов	до 100
		Качественное ведение документации	до 35
		Качественное формирование и хранение документов, дел	до 20
		Работа в автоматизированной информационной системе	до 100
1.14	Младший воспитатель		
		показатели интенсивности	
		Участие в оформлении и благоустройстве территории (огород, цветники и др.)	до 50
		Увеличение нагрузки в период проведения общих мероприятий в ДОУ	
		Осуществление стажировки	
		Выполнение особо важных и срочных работ	
		показатели качества	
		Отсутствие замечаний со стороны контролирующих лиц за содержание помещений в соответствии с требованиями СанПин	до 50
		Отсутствие детского травматизма	
		Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка	
		Исполнение ролей на праздниках, развлечениях	
		Помощь воспитателю в организации воспитательно-образовательного процесса (изготовление пособий, покраска построек и др.)	
		Работа без листов нетрудоспособности	
1.15	Заведующий производством (Шеф-повар)		
		показатели интенсивности	
		Увеличение нагрузки	до 50
		Оценка работы персонала пищеблока	до 5
		Осуществление стажировки	до 30
		Участие в оформлении и благоустройстве территории (цветники и др.)	до 25
		Участие в подготовке пищеблока к новому учебному году	до 35
		Выполнение особо важных и срочных работ	до 100
		показатели качества	
		Приготовление индивидуальных блюд (аллергопатологии)	до 12
		Приготовление протёртых блюд для детей раннего возраста	до 12
		Эстетическое оформление блюд	до 12
		Отсутствие замечаний и предписаний контролирующих и надзорных органов	до 30
1.16	Повар		
		показатели интенсивности	
		Увеличение нагрузки	до 50
		Участие в оформлении и благоустройстве территории (цветники и др.)	до 25
		Участие в подготовке пищеблока к новому учебному году	до 35
		Выполнение особо важных и срочных работ	до 100
		показатели качества	

		Приготовление индивидуальных блюд (аллергопатологии)	до 12
		Приготовление протёртых блюд для детей раннего возраста	до 12
		Эстетическое оформление блюд	до 12
		Отсутствие замечаний и предписаний контролирующих и надзорных органов	до 30
1.17	Подсобный рабочий	показатели интенсивности	
		Увеличение нагрузки	до 50
		Участие в оформлении и благоустройстве территории (цветники и др.)	до 25
		Выполнение особо важных и срочных работ	до 100
		Участие в подготовке пищеблока к новому учебному году	до 35
		показатели качества	
		Отсутствие замечаний и предписаний контролирующих и надзорных органов за содержание помещений пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН	до 30
1.18	Кладовщик	показатели интенсивности	
		Участие в оформлении и благоустройстве территории	до 25
		Выполнение особо важных и срочных работ	до 100
		Увеличение нагрузки	до 50
		Помощь в одевании детей раннего возраста в холодный период года	до 20
		показатели качества	
		Своевременное осуществление контроля за качественными поставками продуктов питания	до 25
		Отсутствие замечаний от контролирующих лиц за содержание складов в соответствии с требованиями СанПиНов	до 35
		Своевременное оформление в установленном порядке документов отчётности	до 30
		Качественное ведение журнала «бракеража сырой продукции»	до 20
1.19	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	показатели интенсивности	
		Участие в оформлении и благоустройстве территории	до 25
		Помощь в одевании детей раннего возраста в холодный период года	до 20
		Выполнение особо важных и срочных работ	до 100
		показатели качества	
		Чистка мягких стульев, ковров, паласов, дорожек	до 30
		Отсутствие замечаний со стороны контролирующих лиц за содержание помещений в соответствии с требованиями СанПин и ТБ	до 35
		Ручная стирка изделий из деликатных тканей (шторы, покрывала, костюмы)	до 50
1.20	Кастелянша	показатели интенсивности	
		Увеличение нагрузки	до 50
		Участие в оформлении и благоустройстве территории (огород, цветники)	до 25
		Помощь в одевании детей раннего возраста в холодный период года	до 20
		Выполнение особо важных и срочных работ	до 100
		показатели качества	

		Отсутствие замечаний со стороны контролирующих лиц за содержание помещений в соответствии с требованиями СанПиН и ТБ	до 35	
		Помощь педагогам в изготовлении дидактических пособий, костюмов	до 50	
1.21	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания			
		показатели интенсивности		
		Участие в благоустройстве территории	до 50	
		Увеличение нагрузки	до 50	
		Выполнение особо важных и срочных работ	до 100	
		показатели качества		
		качественное изготовление/ремонт дидактического и рабочего оборудования	до 50	
		выполнение эскизных работ	до 20	
		отсутствие обоснованных жалоб сотрудников на качество выполненных работ	до 10	
1.22	Заведующий хозяйством			
		показатели интенсивности		
		Ведение учета дополнительной нагрузки обслуживающего персонала	до 150	
		Проверка листов результативности обслуживающего персонала		
		Работа по привлечению кадров		
		Возложение ответственности по приказам заведующего		
		Работа в творческих группах	до 50	
		Работа с коммерческими предложениями		
		показатели качества		
		Соблюдение сроков сдачи отчетности		
		Качество выполнения отчетов	до 150	
		Ведение протоколов заключенных прямых договоров		
		Выход с сантройкой		
		Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов		
		Качественное ведение документации		
		Участие в разработке нормативных документов ДОУ, подготовке Публичного доклада руководителя		
		Работа без листов нетрудоспособности		
1.23	Уборщик служебных помещений			
		показатели интенсивности		
		Помощь в одевании детей в холодный период года	до 20	
		Выполнение особо важных и срочных работ	до 100	
		показатели качества		
		Отсутствие замечаний за содержание помещений в соответствии с требованиями СанПиН	до 30	
1.24	Сторож			
		показатели интенсивности		
		Увеличение нагрузки	до 50	
		показатели качества		
		Участие в благоустройстве территории	до 150	
		Выполнение особо важных и срочных работ	до 100	
1.25	Дворник			
		показатели интенсивности		
		Увеличение нагрузки	до 50	
		Выполнение особо важных и срочных работ	до 100	

		показатели качества	
		Участие в благоустройстве территории	до 100
1.26	Слесарь-сантехник		
		показатели интенсивности	
		Увеличение нагрузки	до 50
		Выполнение особо важных и срочных работ	до 100
		показатели качества	
		Подготовка поливочной системы к ЛОК и зиме	до 100
		Ревизия систем отопления	до 50
		Ликвидация небольших аварийных ситуаций	до 100
1.27	Секретарь		
		показатели интенсивности	
		Ведение табеля по питанию сотрудников	до 20
		Выполнение особо важных и срочных работ	до 100
		показатели качества	
		Качественное ведение и хранение документации	до 25
		Качественное ведение табеля учёта рабочего времени	до 50
		Качественная расстановка педагогических кадров (с учётом выработки нормы часов)	до 25
2	Премиальные выплаты по итогам работы		
2.1	По итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год)	За личный вклад в эффективность работы учреждения, выполнение особо важных и срочных работ	до 400
2.2	К праздничным и юбилейным датам (50 лет и каждые последующие 5 лет), в связи с выходом на пенсию	За добросовестный и безупречный труд, при стаже работы в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях от 5 до 10 лет 10-20 лет свыше 20 лет За добросовестный и безупречный труд, при стаже работы в данном муниципальном учреждении от 5 до 10 лет 10-20 лет свыше 20 лет	до 50 до 75 до 100 до 50 до 75 до 100
3	Выплаты, за непрерывный стаж работы, выслугу лет		
3.1	За стаж работы в руководящей должности	От 1 до 5 лет От 5 до 10 лет Свыше 10 лет	До 3 До 5 До 7
3.2	Стаж педагогической работы	От 1 до 5 лет От 5 до 10 лет От 10 до 15 лет Свыше 15 лет	До 3 5 7 8
3.3	За выслугу лет остальным работникам в системе образования	От 1 до 5 лет От 5 до 10 лет Свыше 10 лет	7 11 15

Приложение 8

к Положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения
Детский сад № 50

Перечень производственных упущений и нарушений

№ п/п	Наименование показателя	Размер уменьшения выплат стимулирующего характера (%)
1	Нарушение ПВТР, трудовой дисциплины (прогулы, опоздания и необоснованный уход с работы, появление на рабочем месте в нетрезвом состоянии)	до 100
2	Нарушение техники безопасности на рабочем месте и охраны жизнедеятельности и здоровья воспитанников, приведшее к травматизму	до 100
3	Нарушение правил санэпидемрежима в ДОУ	50
4	Нарушение режима дня при организации ВОР	50
5	Высокая заболеваемость детей в группе	50
6	Обоснованные жалобы родителей	до 100
7	Создание конфликтных ситуаций в ДОУ	до 100
8	Нарушение процедуры закупок	до 100
9	Неэффективность работы по закупочным процедурам, которая привела к необоснованному незапланированному повышению расходов учреждения.	до 100
10	Наличие замечаний от контролирующих органов	до 100
11	Нарушение сроков сдачи отчетности, повлекшее штрафные санкции	до 100

При наличии дисциплинарного взыскания выплата премии уменьшается на 100%.

Заведующий

А.А. Рассказова

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
Детский сад № 50 «Теремок»
общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением
физического направления развития воспитанников

ул. Матросова, 14 а, г.Озёрск, Челябинская обл., 456780, т/факс.7-22-90
ИНН/КПП 7422026049/741301001

ПРИКАЗ

«27» февраля 2014г. №4
Об утверждении положения
об оплате труда работников
МБДОУ ДС №50

На основании постановления администрации Озерского городского округа от 14.02.2014 №401 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций всех типов, функции и полномочия учредителя, в отношении которых осуществляет Управление образования администрации Озерского городского округа»

П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №50 «Теремок» общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением физического направления развития воспитанников»
2. Настоящий приказ вступает в силу с даты его подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2014 года.
3. Специалисту по кадрам подготовить дополнительные соглашения к трудовым договорам работников МБДОУ ДС №50 по новым окладам.
4. Старшему воспитателю выставить Положение на сайт.
5. Отменить с 01.01.2014г. действие приказа от 30.11.2012г. №61
6. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Заведующий

А.А. Рассказова