

енной
к мер
кране
сания
ными
нении
нении
ющий
и иных
ивной,
енном

РАССМОТРЕНО:
Общим собранием
Трудового коллектива
МДОУ «Детский сад № 21»
Протокол № 1 от 21.03.2017 г.



УТВЕРЖДЕНО
Заведующим МДОУ
«Детский сад № 21»
В.В. Калинина
Приказ № 30 от 22.03.2017 года

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА И МАТЕРИАЛЬНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ

Муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №21»

г. Кириши

Ленинградская область

I. Общие положения

1.1. Положение принято в целях установления порядка и условий осуществления стимулирующих выплат работникам Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 21».

1.2. Система стимулирующих выплат направлена на усиление материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества выполнения основных видов деятельности, определенных Уставом МДОУ «Детский сад № 21».

1.3. Оплата труда работников МДОУ «Детский сад № 21» производится на основании нормативно-правовых актов по оплате труда работников учреждений, финансируемых из бюджета муниципального образования Киришский муниципальный район Ленинградской области.

II. Система оплаты труда работников учреждения

2.1. Заработная плата работников учреждения включает в себя:

- должностные оклады (в соответствии с межуровневым коэффициентом)
- компенсационные выплаты
- стимулирующие выплаты

2.2. Оплата труда работников учреждения с учетом всех выплат должна составлять с 01.01.2017 г. не менее 10850 рублей.

2.3. Соотношение среднемесячной заработной платы заведующего, заместителя заведующего, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников в кратности:

- заведующего – от 1 до 5,5
- заместителя заведующего – от 1 до 5,0
- главного бухгалтера – от 1 до 4,5.

Соотношение средней заработной платы руководителя, заместителя, главного бухгалтера и средней заработной платы работников МДОУ «Детский сад № 21», формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год.

III. Должностные оклады и компенсационные выплаты

3.1. Размер должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников) работника учреждения (за исключением руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера) определяется путем умножения расчетной величины на межуровневый коэффициент.

3.2. Размеры межуровневых коэффициентов установлены в зависимости от профессиональной квалификационной группы и квалификационного уровня на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

3.3. Должностной оклад руководителя учреждения определяется путем умножения среднего должностного оклада работников, относимых к основному персоналу соответствующего учреждения, на коэффициент масштаба управления учреждением. Для расчета величины СДО применяются должностные оклады (ставки заработной платы для педагогических работников) основного персонала на дату составления тарификационных списков.

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

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

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

3.4. Должностной оклад заместителей руководителя учреждения устанавливается в размере 90 процентов должностного оклада руководителя учреждения.

3.5. Должностной оклад главного бухгалтера учреждения устанавливается в размере 80 процентов должностного оклада руководителя учреждения.

3.6. Компенсационные выплаты устанавливаются приказом по учреждению в рублях или в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы для педагогических работников) работникам учреждения:

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда в размере до 12 процентов - лицам, непосредственно занятым на работе с неблагоприятными условиями труда по результатам аттестации рабочих мест;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам, привлекавшим к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в размере одинарной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников) за день или час сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников) за день или час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

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

3.7. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы устанавливается в соответствии с трудовым законодательством приказом руководителя учреждения.

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

IV. Стимулирующие выплаты

4.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- персональные надбавки, к должностным окладам (ставкам заработной платы) для педагогических работников;

- выплаты стимулирующего характера и премиальные выплаты по итогам отчетного периода.

4.2. Средства на осуществление стимулирующих выплат предусматриваются в размере составляющим не менее 30% от суммы должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) по учреждению.

Объем средств на установление стимулирующих выплат работникам учреждения устанавливается с учетом соотношения фактической и нормативной наполняемости групп.

4.3. Размер персональных надбавок устанавливается педагогическим работникам учреждения образования за квалификационную категорию в размерах:
имеющим высшую квалификационную категорию - 30 процентов;
имеющим первую квалификационную категорию - 20 процентов;

Наличие квалификационной категории должно быть подтверждено соответствующим документом аттестационной комиссии.

4.4. Размеры стимулирующих выплат педагогическому, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу (за исключением персональных надбавок, указанных в п.4.3. настоящего положения) устанавливаются на основании критериев, указанных в приложении № 1 и № 2.

Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат устанавливаются в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплат стимулирующего характера, в пределах фонда оплаты труда не ограничен.

4.5. Стимулирующие выплаты начисляются за фактически отработанное время. За период нахождения работников в различных видах отпусков или неоплачиваемых отпусков, а также за период временной нетрудоспособности стимулирующие выплаты не начисляются.

4.6. Расходование стимулирующей части оплаты труда работников Учреждения производится с учетом результативности и качества труда, которые оцениваются по двум направлениям:

- результаты деятельности учреждения в целом;
- результаты деятельности конкретного работника.

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

4.8. При наличии оснований по решению руководителя учреждения в целях поощрения работников за выполненную работу могут производиться следующие стимулирующие выплаты:

- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- за выполнение особо важных и срочных работ.

4.9. Экономия фонда оплаты труда может быть направлена:

4.9.1. на поощрение работников учреждения, награжденных Грамотами и Благодарственными Письмами вышестоящих организаций в пределах сумм, рекомендованных Положениями о награждениях соответствующего уровня;

4.9.2. на оказание материальной помощи работникам организации. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника при наличии свободного остатка средств в пределах фонда оплаты труда.

4.10. При наличии экономии фонда оплаты труда на конец календарного года, она делится между постоянными работниками пропорционально отработанному времени в данный календарный год с учетом мнения профсоюзной организации и оформляется приказом руководителя учреждения. После расторжения трудового договора выплаты их фонда экономии работнику не выплачиваются.

V. Механизм расчета ежемесячных выплат стимулирующего характера педагогическим работникам

5.1. В учреждении создается Комиссия по распределению ежемесячных выплат стимулирующего характера педагогическим работникам (далее – Комиссия). В состав комиссии входят: заведующий, заместитель заведующего по воспитательной работе, председатель профсоюзного комитета (в его отсутствие – член профсоюзной организации учреждения), представители педагогического коллектива.

5.2. Персональный состав комиссии утверждается приказом руководителя сроком на 1 календарный год. На время отсутствия основного члена комиссии (отпуск, болезнь), в нее могут быть включены другие представители администрации, педагогического коллектива и профсоюзной организации.

5.3. Комиссия проводит ежемесячные заседания (в конце отчетного периода), на которых:

- рассматривает представления педагогов о проделанной ими работе за отчетный период;
- данные о результатах внутреннего контроля, представленные администрацией;
- устанавливает соответствующие баллы по критериям, определенным в приложении №1;
- определяет суммы разовых выплат в рублях по критериям приложения №1;
- принимает решение путем простого голосования;
- оформляет протокол.

5.4. Алгоритм расчета:

а) устанавливается стоимость одного балла по формуле
$$1 \text{ балл} = \frac{\text{ФОНД стим. пед. (руб.)} - \text{ВЫПЛАТЫ разовые (руб.)}}{\text{общее количество баллов}}$$
, где

ФОНД стим. пед. (руб) - фонд стимулирования педагогических работников в текущем месяце в рублях;

ВЫПЛАТЫ разовые (руб.) - сумма единоразовых выплат в рублях в текущем месяце по критериям приложения №1;

Общее количество баллов – сумма баллов, набранная всеми педагогами по показателям эффективности приложения №1.

б) определяется сумма стимулирующих выплат каждому сотруднику:
Сотрудник = Общее количество баллов × Стоимость балла в тек. мес. + Выплаты в руб.

путем умножения общего количества баллов, набранных данным сотрудником на стоимость одного балла в текущем месяце и плюс единые разовые выплаты в рублях (при их наличии).

5.5. На основании решения комиссии руководитель учреждения издает приказ о выплатах стимулирующего характера педагогическим работникам в текущем месяце.

5.6. Начисление указанных денежных выплат осуществляется пропорционально отработанному времени. По решению комиссии указанные денежные выплаты могут осуществляться работающим по совместительству (совмещению) на условиях неполного рабочего дня и (или) неполной рабочей недели.

VI. Механизм расчета ежемесячных выплат стимулирующего характера учебно-, вспомогательному, обслуживающему и административно-управленческому персоналу

6.1. В учреждении создается Комиссия по распределению ежемесячных выплат стимулирующего характера учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу далее – Комиссия).

В состав комиссии входят: заведующий, в его отсутствие - заместитель заведующего по воспитательной работе, представитель профсоюзной организации учреждения, представители трудового коллектива.

6.2. Персональный состав комиссии утверждается приказом руководителя сроком на 1 календарный год. На время отсутствия основного члена комиссии (отпуск, болезнь), в нее могут быть включены другие представители администрации, трудового коллектива и профсоюза.

- 6.3. Комиссия проводит ежемесячные заседания (в конце отчетного периода), на которых:
- рассматривает представления медицинской сестры о санитарном состоянии помещений, завхоза о проведении хозяйственных или иных работ в учреждении;
 - заслушивает данные о результатах внутреннего контроля, трудовой дисциплины, представленные администрацией;
 - устанавливает соответствующие баллы по критериям, определенным в приложении №2;
 - принимает решение путем простого голосования;
 - оформляет протокол.

6.4. Алгоритм расчета:

6.4.1. по формуле определяется стоимость одного балла

$$1 \text{ балл} = \frac{\text{ФОНД стимулирования в текущем мес. (руб.)}}{\text{общее количество баллов}},$$
 где имеющийся фонд стимулирования делится на общее количество баллов;

6.4.2. по формуле определяется сумма стимулирующих выплат каждому сотруднику учреждения

$$\text{Сотрудник} = \text{Общее количество баллов} \times \text{Стоимость балла в тек. мес.}$$

путем умножения общего количества баллов на стоимость одного балла.

6.5. На основании решения комиссии руководитель учреждения издает приказ о выплатах стимулирующего характера учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу в текущем месяце.

6.6. Административно-управленческому персоналу (главному бухгалтеру, заместителю заведующего по воспитательной работе, заместителю заведующего по безопасности) стимулирующие выплаты устанавливаются в процентах к должностному окладу на основании приказа руководителя в текущем месяце в соответствии со следующими критериями:

6.6.1. Главный бухгалтер

	Критерии:	Показатели критериев:
1	Качественное ведение персонифицированного учета по пенсионному фонду, ЕСН, НДФЛ.	Достоверность, правильность
2	Успешное освоение компьютерных бухгалтерских программ.	Своевременность, качество
3	Выполнение объема муниципального задания по видам услуг	$(A/B) * 100\%$, где А – объем выполненного муниципального задания, В – объем муниципального задания по плану.
4	Выполнение показателей роста размера среднемесячной заработной платы педагогических работников дошкольного образовательного учреждения к среднемесячной заработной плате в общем образовании Киришского района	$(A/B) * 100\%$, где А – среднемесячная заработная плата педагогических работников учреждения, В – среднемесячная заработная плата в общем образовании Киришского района.
5	Отсутствие замечаний по сдаче всех видов отчетности.	Правильность, своевременность
6	Качественное выполнение должностных обязанностей	Отсутствие обоснованных жалоб от работников МДОУ

6.6.2. Заместитель заведующего по воспитательной работе, заместитель заведующего по безопасности

	Критерии:	Показатели критериев:
1	Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства в сфере образования.	Отсутствие замечаний или предписаний надзорных органов (выполнение их в срок). Отсутствие объективных жалоб родителей, общественности.
2	Информативность, поддержание имиджа учреждения.	
3	Удовлетворенность родителей.	
4	Профессиональные навыки: организация и контроль педагогического процесса в учреждении.	Своевременность, объем, награды участникам процесса. Отсутствие несчастных случаев или жалоб. Профилактика.
5	Профессиональные навыки: организация всех видов безопасности в учреждении.	
6	Исполнительская дисциплина, отчетность.	Системность, качество.

6.6. Начисление указанных денежных выплат осуществляется пропорционально отработанному времени. По решению комиссии указанные денежные выплаты могут осуществляться работающим по совместительству (совмещению) на условиях неполного рабочего дня и (или) неполной рабочей недели.

VII. Перечень нарушений, влияющих на уменьшение размера стимулирующих выплат для всех категорий работников

7.1. В случае привлечения работника в расчетном периоде к дисциплинарной или материальной ответственности, а также за упущения в работе, которые повлекли за собой моральный, физический, материальный ущерб образовательной организации в целом, воспитаннику или его семье, размер стимулирующей выплат для всех категорий работников может быть снижен, либо с учетом тяжести допущенных нарушений, работник может быть лишен их полностью.

7.2. Перечень нарушений, влияющих на уменьшение размера стимулирующих выплат для всех категорий работников

1	Нарушения должностной инструкции, инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников, пожарной безопасности, охране труда, санитарных норм и правил внутреннего распорядка, том числе	До 100%
	1.1. Невыполнение возложенных на работника должностных обязанностей	
	1.2. Нарушение правил внутреннего трудового распорядка и/или необоснованное нарушение режима дня детей группы	
	1.3. Нарушения санитарно-эпидемиологического режима, правил и норм техники безопасности и охраны труда.	
	1.4. Прочее.	
2	Обоснованный жалобы родителей, нарушение этических норм, том числе	До 100%
	2.1. На педагогов за низкое качество воспитательной и образовательной работы;	
	2.2. На персонал за невнимательность и грубое отношение к детям, взрослым.	
3	Случаи детского травматизма во время пребывания в ДОУ.	До 100%
4	Халатное отношение к сохранности материально-технической базе учреждения или порча имущества ДОУ.	До 100%
5	За нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины, в том числе за невыполнение приказа, распоряжения заведующего учреждения.	До 100%
6	В связи с наложением дисциплинарного взыскания.	До 100%

7.3. Все случаи лишения работника стимулирующих выплат рассматриваются руководителем и Комиссией в индивидуальном порядке в каждом случае.

7.4. Лишение материального стимулирования, полное или частичное, производится за тот период, в котором было упущение в работе и отражается в протоке Комиссии.

Оценка качества работы педагогических работников, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования

Направления		Показатели эффективности деятельности педагогических работников	Баллы
Надбавки в баллах			
1	Информационные образовательные ресурсы	- Ведение персонального сайта, странички в социальных сетях, публикация материалов на сайте ДОУ, участие в др. образовательных информационных проектах; - Участия в создании/пополнении электронной, дидактической, методической базы ДОУ.	От 0,1 до 1,0
2	Реализация мероприятия годового плана ДОУ	- Участие в реализации образовательных проектов и мероприятий текущего месяца в соответствии с годовым планом образовательно-воспитательной работы ДОУ.	
3	Ведение индивидуального образовательного маршрута развития воспитанника	1. Ведение индивидуального образовательного маршрута развития воспитанника при наличии сложностей в освоении образовательной программы; 2. Ведение индивидуального образовательного маршрута развития воспитанника для углубленного освоения образовательной программы.	
4	Взаимодействие с родителями	Эффективность взаимодействия с родителями (законными представителями) воспитанников, общественная удовлетворенность.	До 2,0
5	Результаты мониторинга/контроля	Результаты мониторинга качества образования, тематического и оперативного контроля.	
6	Педагогический стаж работы		
7	Динамика посещаемости	Средняя посещаемость в течении месяца, влияющая на выполнения муниципального задания	
Разовые выплаты в рублях			
8	Особенности организации педагогического процесса в текущем месяце	8.1. Участие педагога в мероприятиях города/района (КМО, семинары, конкурсы, слеты и др.)	От 100 до 1000
		8.2. Подготовка воспитанников к участию в мероприятиях города/района (в зависимости от результата, кол-ва призовых мест, числа участников и т.д.)	От 100 до 1000
		8.3. Результаты работы по освоения детьми ООП ДОУ: выпуск подг.гр./ адаптации на гр.ран.возр.,	От 1000 до 2000
		8.4. За интенсивность и напряженность в работе (Сумма определяется комиссией) - Работа в условиях «1 младший воспитатель на две группы»; - Участие в работе дежурной группы; - За работу в условиях карантина.	За 1 день/час За 1 день/час За 1 день/час
		8.5. Проведение общественной работы (участие в работе комиссий, проведении общественных мероприятий), разовые поручения администрации.	От 100 до 500
		8.6. Работа с социально неблагополучными семьями.	От 100 до 500
		8.7. Исполнение ролей на детских праздниках.	От 100 до 300
		8.8. Предоставление дополнительных образовательных услуг (за 1 услугу в мес.)	1000-1500
		8.9. Участие в благоустройстве территории и помещений (цветники/огороды, ремонты)	От 100 до 1000
		8.10. Помощь по утере близкого члена семьи	До 3000

К «Положению об оплате труда и материальном стимулировании работников МДОУ «Детский сад № 21»

Критерии надбавок стимулирующего характера учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

	Показатель критерия	Критерий оценки	баллы
1	Экономия ресурсов (вода, тепло) и электроэнергии в учреждении	Отсутствие замечаний	от 1 до 10
2	Выполнение работы не входящей в круг должностных обязанностей	По факту в текущем месяце (тетрадь учета трудовых поручений)	
3	Работа, связанная с сохранением здоровья детей, их безопасности, качеством проведения режимных моментов (участие в одевании детей на прогулку и по возвращении, закаливание, сопровождение, соблюдение безопасности во время сна).		
4	Участие в педагогическом процессе (праздниках/досугах, подготовке к ним, сопровождение детей во время экскурсий, изготовлении атрибутов).	По данным заместителя заведующего по воспитательной работе	
5	Санитарное состояние групп, помещений, территорий.	Тетрадь санитарного состояния групп	
6	Участие в хозяйственных или ремонтных работах, в благоустройстве территории.	По факту в текущем месяце (тетрадь учета трудовых поручений)	
7	Общественная работа (участие в работе комиссий, групп и д.т.), поручения администрации, связанные с общественной значимостью учреждения (участие в мероприятиях и т.д.).	По данным администрации.	
8	Работа в условиях повышенной напряженности (превышения нормы детей, ночное время, "горячий цех", поднятие тяжести, работа в условиях карантина и др.).	По факту в текущем месяце.	
9	Персональная материальная ответственность.	В соответствии с персональными договорами о материальной ответственности.	