


Согласовано:
Председатель Совета
МДОУ № 125

А.В.Бердников

Утверждаю:
Заведующий МДОУ №125

Г.А.Черемшанцева
Приказ от 29.10.2010г.
№ 01-16/43

Согласовано:
Председатель МДОУ № 125

О.Ф.Басс



Принято на собрании
трудового коллектива
МДОУ № 125
от 28 октября 2010 г. № 2

Положение
об оплате труда
и стимулирующих выплатах

1. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ

1.1. Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а так же компенсационные и стимулирующие выплаты.

1.2. Должностной оклад (ставка заработной платы) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности и в пределах нормы часов рабочего времени за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих выплат, состоящих из оклада.

1.3. Компенсационные выплаты – дополнительные выплаты работнику за работы: во вредных или опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных и не входящих в круг основных обязанностей и др.

1.4. Стимулирующие выплаты – выплаты предусмотренные системой оплаты труда работников МДОУ № 125 с целью повышения мотиваций качественного труда работников и их повышения за результаты труда.

2. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

2.1. Положение об оплате труда работников (далее по тексту Положение) Муниципального дошкольного образовательного учреждения центра развития ребенка – детского сада № 125

г. Челябинска (далее по тексту МДОУ) разработано в соответствии с Решением Челябинской городской Думы четвертого созыва от 26.10.2010 г. № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска».

2.2. Заработная плата работников МДОУ (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

2.3. Система оплаты труда работников МДОУ включает в себя размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по профессионально-квалификационным группам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской

Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

2.4. Система оплаты труда работников МДОУ устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- мнения представительного органа работников.
- настоящего Положения;

2.5. Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера указываются в трудовом договоре.

2.6. Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад, ставку заработной платы), компенсационные и стимулирующие выплаты и устанавливается в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда МДОУ.

3. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

3.1. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников МДОУ определяется по профессиональным квалификационным группам в соответствии с Решением Челябинской городской Думы четвертого созыва от 26.10.2010 г. № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска» (приложение 1)

3.2. Оплата труда педагогических работников, для которых установлена продолжительность рабочего времени, осуществляется на основе должностных окладов.

3.3. Преподавательская работа руководящих и других работников МДОУ без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренный по выполняемой преподавательской работе.

3.4. Должностной оклад педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы), определённую Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников». (Приложение 2)

Преподавательская работа осуществляется за пределами основного рабочего времени в зависимости от ее характера и качества выполнения работы по основной должности. Этот вопрос в каждом конкретном случае решается администрацией МДОУ по согласованию с профсоюзным органом.

3.5. Месячная заработная плата работника МДОУ, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

4. ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

4.1. Месячная заработная плата педагогических работников МДОУ определяется путем умножения ставки заработной платы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю и прибавления компенсационных и стимулирующих выплат, по формуле:

$$M_{з.пл.} = ((3_{з.пл.} \times P_{н.н} / N_{ч}) + U_{ком} + V_{стим.}) \times K_{ур.},$$

где:

$M_{з.пл.}$ - месячная заработная плата педагогических работников;

$M_{з.пл.}$ - ставка заработной платы;

$P_{н.н}$ - фактическая нагрузка в неделю педагогических работников в часах;

$X_{ч.}$ - норма часов педагогической работы в неделю;

$U_{ком.}$ - выплаты компенсационного характера;

$V_{стим.}$ - выплаты стимулирующего характера;

$K_{ур.г}$ - уральский коэффициент.

4.2. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата педагогов за работу на условиях внешнего и внутреннего совместительства, при этом объем работы по совместительству не должен превышать половины месячной нормы рабочего времени.

4.3. Установление учебной нагрузки и заработной платы осуществляется по результатам тарификации педагогических работников, производимой на начало каждого учебного года.

4.4. Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов, за которую выплачивается ставка заработной платы, устанавливается с их письменного согласия.

4.5. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

4.6. В случаях простоя оплата труда работников МДОУ осуществляется в соответствии с Трудовым законодательством Российской Федерации.

5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

5.1. Почасовая оплата труда педагогических работников МДОУ применяется:

- при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;
- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в МДОУ на условиях внешнего совместительства.

5.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на месячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

5.3. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

5.4. Оплата труда за замещение отсутствующего педагога, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) нагрузки путем внесения изменения в тарификацию.

5.5. Почасовая оплата труда сторожам производится исходя из годовой нормы Рабочего времени согласно приказу Минздравсоцразвития России № 588-н от 13.08.2009 г. Размер оплаты за один час работы сторожа определяется путем деления месячной ставки (оклада) за установленную норму часов в неделю 40 час. на ежемесячное количество рабочих часов. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов работы в неделю на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

6. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

6.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда;
- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- выплата за работу в ночное время;
- выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

6.2. Условия, размеры и порядок выплат компенсационного характера выплачиваются в соответствии с трудовым законодательством, иными уставными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права и конкретизируются в трудовых договорах работников.

6.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном соотношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников МДОУ по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

6.4. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда устанавливаются в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 20 ноября 2008 года № 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».

Конкретные размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными условиями труда устанавливаются по результатам аттестации рабочих мест и составляют 4, 8 процентов (приложение 3).

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах или в таких условиях труда.

При последующей рационализации рабочих мест и улучшении условий труда доплаты уменьшаются или отменяются полностью. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная доплата отменяется.

6.5. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) начисляется на фактический месячный заработок, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, без учета материальной помощи в размере 15 %.

Размер районного коэффициента определяется в соответствии с постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 02.07.1987г. № 5/20-155 « О размерах и порядке применения районных коэффициентов заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской республики».

6.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации. К указанным выплатам относятся:

1) доплата за совмещение профессий (должностей), ст. 151 ТК РФ. Устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы до 100 %.

2) доплата за расширение зон обслуживания, за увеличение объема выполняемых работ устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания и увеличения объема выполняемых работ. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учётом содержания и объема дополнительной работы до 50 %.

3) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема работ или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер оплаты и срок на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы ст. 154 ТК РФ.

4) Доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер выплат составляет:

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

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

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

5) Выплаты за работу в ночное время производятся работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 до 6.00. Размер выплаты – 35% от оклада за каждый час работы в ночное время. Расчёт выплаты за час работы в ночное время определяется путём деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в году в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

6) Повышенная оплата за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных производится педагогическому, учебно-вспомогательному персоналу МДОУ за работу в специальных (коррекционных) группах для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья в размере 20 процентов к должностному окладу (ставке заработной платы):

- Логопед (на одну ставку);

- Воспитатель логопедической группы (на одну ставку)
- Младший воспитатель логопедической группа (на одну ставку)
- Музыкальный руководитель (на 0,25 ставки)
- Инструктор физкультуры (на 0,25 ставки)

6.7. выплаты за работу в ночное время производятся работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 до 6.00. Размер выплаты – 35% от оклада за каждый час работы в ночное время. Расчёт выплаты за час работы в ночное время определяется путём деления должностного оклада (ставки заработной платы) работникам на среднемесячное количество рабочих часов в году в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

6.8. Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производятся работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер выплат составляет:

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

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

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

7. ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

7.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты труда
- выплаты за качество выполняемых работ
- выплаты за наличие ученой степени,
- почетного звания, знака отличия в сфере образования и науки;
- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- надбавка молодым специалистам;
- выплаты, за категорию пед. работников;
- выплату за государственную аккредитацию учреждения;
- премиальные выплаты по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год)

- выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников.

7.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном соотношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), либо в абсолютных размерах.

7.3. Периодичность установления стимулирующих выплат – 1 раз в квартал.

7.4. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МДОУ, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. (приложение 4)

7.5. Выплаты отменяется или уменьшается при :

- нарушение Трудового законодательства РФ
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка
- наличие обоснованных жалоб от родителей
- при отсутствии средств в фонде стимулирования.

7.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю муниципального учреждения приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Управления по делам образования города Челябинска в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права.

7.7. Работникам МДОУ устанавливаются следующие размеры и порядок стимулирующего характера:

№	Перечень выплат стимулирующего характера	Размер выплат стимул. характера (% от оклада или фиксированная сумма)
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
1.1.	За сложность и напряжённость ¹	100
1.2.	За степень самостоятельности и ответственности работника при выполнении важной и сложной (срочной) работы ²	50
2. выплаты за качество выполняемых работ		
2.1.	за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения ³	100
3. выплаты за наличие учёной степени, почётного звания		
3.1.	за наличие учёной степени - «Кандидат наук» по профилю образовательного учреждения	10

	- «Доктор наук» по профилю образовательного учреждения	
4. выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет		
4.1	Воспитателям, младшим воспитателям, учителям-логопедам, учителям – дефектологам, музыкальным руководителям, инструкторам по физкультуре, педагогам-психологам, педагогам дополнительного образования за стаж работы в муниципальных образовательных учреждениях, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования, при стаже работы: ⁴ - от 1 года до 3 лет - от 3 лет до 5 лет - от 5 лет и выше	10 15 20
5. Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников		
5.1.	по результатам аттестации педагогических работников : ⁵ - за II квалификационную категорию - за I квалификационную категорию - за высшую квалификационную категорию	10 20 30
5.2.	по результатам государственной аккредитации ⁶	25
5.3.	за работу с детьми дошкольного возраста ⁷ -воспитателям - младшим воспитателям	1000 руб. 500 руб.
6. выплаты молодым специалистам		
6.1.	ежемесячная надбавка педагогическим работникам, принятым на работу после окончания очного отделения образовательного учреждения среднего или высшего профессионального образования не позднее 1 октября года окончания (в течение трёх лет с момента их трудоустройства при наличии непрерывного стажа) ⁸	40
7. премиальные выплаты		
7.1	по итогам работы	100
7.2.	к юбилейным датам учреждения, получение отраслевой и правительственной награды, к праздничным датам и т.д.	100

Примечание:

п.1.1.¹ Ежемесячные выплаты за сложность, напряженность и интенсивность работ устанавливается работникам МДОУ приказом заведующего МДОУ. Основные показатели, являющиеся основанием для установления выплаты, определяются в МДОУ (приложение №4 к «Положению об оплате труда»). Выплаты за сложность и напряженность работ не предусмотрены заместителям заведующего, главному бухгалтеру.

п.1.2.² Выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ устанавливаются работникам МДОУ приказом заведующего МДОУ на срок их проведения.

п.2.1.³ Ежемесячные выплаты за личный вклад работников в достижение эффективности работы учреждения устанавливаются приказом заведующего МДОУ. Основными показателями, являющимися основанием для их установления, определяются МДОУ (приложение № 4.1 к «Положению об оплате труда».)

п.4.1.⁴ Воспитателям, младшим воспитателям, учителям-логопедам, музыкальному руководителю, инструктору по физической культуре, педагогу-психологу педагогам дополнительного образования МДОУ за стаж работы в муниципальных образовательных учреждениях, устанавливается ежемесячная выплата к тарифной ставке (окладу) пропорционально фактически отработанному времени, но не более, чем на одну тарифную ставку, приказом заведующего МДОУ.

п.5.1.⁵ На основании Решения аттестационной комиссии о результатах аттестации педагогических работников, Приказа Министерства образования и науки Челябинской области (высшая категория), Приказа Управления образования Ленинского района (I категория), Приказа заведующего МДОУ (II категория) работникам МДОУ производится ежемесячная выплата по результатам аттестации педагогических работников.

п.5.2.⁶ На основании решения экспертной комиссии об аттестации МДОУ и свидетельства о государственной аккредитации (Серия № АА 09296 № 1900 от 30 января 2008 г., подтверждающее соответствующую категорию, (пункт 17 статьи 33 ТК) основного закона от 10.07.1992 г. № 3266-1 «Об образовании»), всем работникам МДОУ устанавливается ежемесячная выплата в размере 25 % от должностного оклада на 1 ставку.

п.5.3.⁷ На основании Постановления главы города Челябинска № 48 П от 02.04.2009 г. работающим в МДОУ воспитателям, младшим воспитателям за работу с детьми производится ежемесячная выплата к заработной плате. При работе менее или более чем на ставку заработной платы, выплата насчитывается пропорционально выработанному времени. При замещении временно отсутствующего работника выплата производится замещаемому работнику за фактически отработанное время.

Выплаты производятся работником, состоящим в штате дошкольного учреждения, по основной занимаемой должности.

Основанием для установления выплаты воспитателям, младшим воспитателям является приказ заведующего МДОУ.

п.6.1.⁸ Педагогическим работникам - молодым специалистам, работающим в МДОУ, приступившим к работе не позднее 1 октября года окончания очного отделения образовательного учреждения среднего или высшего профессионального и работающего непрерывно в Учреждении в течение трех лет с трудоустройства, устанавливается выплата в размере 40 % тарифной сетки (оклада). Ежемесячная выплата молодым специалистам включается в расчёт среднего заработка

8. ПРЕМИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ МДОУ

8.1. Премирование работников вводится в целях усиления материальной заинтересованности работников МДОУ в повышении качества образовательного процесса, развитии творческой активности и инициативы, высококвалифицированных кадров.

8.2. Для реализации поставленных целей вводятся следующие виды премирования работников:

- по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год);
- к юбилейным датам учреждения, праздничным датам (календарные государственные и профессиональные праздники)

8.3. Для работников МДОУ устанавливается следующий размер премиальных по итогам работы:

№	премиальные выплаты по итогам работы	размер премиальных выплат (% от оклада)
8.3.1.	По итогам работы за отчетный период (по итогам подготовки к учебному году, по результатам усвоения детьми программы) ⁹	100
8.3.2.	Ежеквартальная премия воспитателям, младшим воспитателям, реализующим программу дошкольного образования за выполнение плановых показателей по детодням и по дням функционирования, проведение профилактических и оздоровительных мероприятий направленных на охрану и укрепление здоровья детей	30

Примечание:

п.8.3.⁹ Премирование работников осуществляется на основании показателей оценки эффективности работы. Основанием для назначения премиальных выплат по итогам работы являются данные о выполнении показателей оценки эффективности работы, оформленные протоколом. ✓

8.4. Перечень премиальных выплат МДОУ отвечает уставным задачам МДОУ №125, а также показателям оценки эффективности работы учреждения.

8.5. Для работников МДОУ устанавливаются следующие основания для премирования:

Наименование должности	Основание для премирования, сроки выплаты премии	Количество (%)
Все работники	Подготовка учреждения к новому учебному году (по результатам	Отлично -50 %

МДОУ	экспертизы)	Хорошо -30% Удовл.-10%
Педагогический персонал, младшие воспитатели	Результаты усвоения детьми образовательной программы (диагностика)	Высокий – 50% Выше ср.- 30% Средний -10%

8.6.Определение размера премии и порядок премирования:

8.6.1.При определении размера премии учитывается трудовой вклад работников МДОУ, а также качество и результаты работы за отчетный период

8.6.2.Размер премии не зависит от стажа работы, квалификационной категории, объёма нагрузки.

8.6.3.Премияльные выплаты работникам МДОУ назначаются по представлению экспертной комиссии, в состав которой входят: ✓

- председатель Совета МДОУ;
- заведующий МДОУ;
- заместитель заведующего по ВМР;
- заместитель заведующего по АХР;
- председатель профсоюзного комитета;

8.6.4. Заведующий МДОУ представляет экспертной комиссии аналитическую информацию о показателях эффективности деятельности работников, являющихся основанием для их премирования. Экспертная комиссия осуществляет анализ результатов деятельности работников МДОУ, оценивает их объективность и составляет протокол с указанием % по каждому работнику.

8.6.5. На основании протокола экспертной комиссии заведующий издает приказ о назначении премияльных выплат.

8.7. Работники МДОУ могут быть не представлены к премированию.

8.8. Работникам, проработавшим неполный месяц в связи с призывом в Вооружённые силы, переводом на другую работу, поступившим в учебное заведение, вышедшим на пенсию, уволенным по сокращению штатов и по другим уважительным причинам, выплата премии производится за фактически отработанное время в данном месяце.

8.9. Работникам, проработавшим неполный месяц и уволенным по собственному желанию, а также за нарушение трудовой дисциплины, премия не выплачивается.

8.10. Дополнительными условиями премирования при выполнении основных показателей является:

- отсутствие нарушений трудовой дисциплины;
- отсутствие нарушений правил техники безопасности, правил пожарной безопасности;

- отсутствие дисциплинарного взыскания

Выполнение показателей премирования определяется персонально по каждому работнику МДОУ.

Премия работникам в % отношении к должностному окладу или фиксированной суммой.

При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных) средств заведующий МДОУ приостанавливает, уменьшает или платит стимулирующих надбавок, предупредив работников об этом в законодательством порядке.

9. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ МДОУ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

9.1. Заработная плата заведующего, заместителей заведующего, главного бухгалтера МДОУ состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

9.2. Должностной оклад заведующего МДОУ определяется трудовым договором и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате основного персонала МДОУ, в пределах установленного фонда оплаты труда.

9.3. Соотношение должностного оклада заведующего МДОУ к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу МДОУ, устанавливается приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Управление по делам образования города Челябинска в соответствии с группой по оплате труда руководителей муниципальных учреждений.

9.4. Группа по оплате труда заведующего МДОУ устанавливается на основе оценки сложности руководства учреждением по объемным показателям.

9.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются заведующему МДОУ приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Управления по делам образования города Челябинска в соответствии с Решением Челябинской городской Думы четвертого от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по образованию города Челябинска» и закрепляются в трудовом договоре.

9.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются заведующему приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа регистрации города Челябинска - Управления по делам образования города Челябинска в соответствии с Решением Челябинской городской Думы четвертого созыва от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска».

9.7. Должностные оклады заместителей заведующего и главного бухгалтера устанавливаются заведующим МДОУ ниже должностного оклада заведующего МДОУ на:

- 20 % - главному бухгалтеру
- 30 % - заместителю заведующего по ВМР
- 30 % - заместителю заведующего по АХР

9.8. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру муниципального учреждения устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами,

9.9. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру муниципального учреждения устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

9.10. Выплаты стимулирующего характера заместителей заведующего и бухгалтера осуществляются в пределах бюджетных ассигнований труда МДОУ, а также средств от предпринимательской и иной ей доход деятельности.

10. ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ РАЗМЕРА СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ОСНОВНОГО ПЕРСОНАЛА, ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА ЗАВЕДУЮЩЕГО МДОУ

10.1. Порядок исчисления размера средней заработной платы основного для определения размера должностного оклада заведующего МДОУ (далее - Порядок) определяет правила исчисления средней заработной платы основного персонала для определения размера должностного оклада заведующего МДОУ.

10.2. К основному персоналу МДОУ относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение. Перечень должностей и профессий работников учреждения, которые относятся к основному персоналу учреждения, устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Управления по делам образования города Челябинска.

10.3. При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады) и выплаты стимулирующего характера работников персонала учреждения.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада заведующего МДОУ.

При расчете средней заработной платы основного персонала не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала.

10.4. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов) и выплат стимулирующего характера работников основного персонала за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада заведующего МДОУ.

10.5. При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и месячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

10.6. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путём суммирования численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на одну, более чем одну ставку (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

10.7. Работники основного персонала учреждения, работавшие на условиях рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведённые на работу на условиях неполного рабочего времени, при

определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

10.8. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени.

11. ОКАЗАНИЕ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ МДОУ

11.1. Из фонда оплаты труда МДОУ работникам МДОУ может быть оказана единовременная материальная помощь в целях оказания социальной помощи.

11.2. Материальная помощь может быть выделена любому работнику, находящемуся в штате, для которого МДОУ является основным местом работы.

11.3. К материальной помощи относится единовременная выплата, предоставляемая по личному заявлению работника.

Максимальный размер материальной помощи в соответствии с действующим порядком установлен из расчета не более двух должностных окладов на каждого работника в год.

11.4. Материальная помощь работникам МДОУ оказывается на:

- для прохождения обследования в медицинском учреждении;
- приобретение дорогостоящих лекарств;
- похороны близких родственников;
- в связи с постигшими стихийными бедствиями: пожаром, похищением, увечьем;
- по случаю торжественного события в личной жизни (юбилейная дата со дня рождения с 50 лет и более, свадьба, рождение ребёнка и т.д.)
- при регистрации брака работника
- к отпуску
- на оздоровление
- а также в не предусмотренных обстоятельствах по согласованию с профсоюзным комитетом.

11.5. При стаже работы на момент выплаты до 1 года материальная помощь работникам МДОУ оказывается в размере не более 50 % должностного оклада работника.

11.6. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает заведующий МДОУ на основании письменного заявления работника по согласованию с профсоюзным комитетом МДОУ.

11.7. Выплата материальной помощи производится на основании приказа заведующего МДОУ и выписки из решения профсоюзного комитета в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МДОУ, а

также средств от предпринимательской деятельности и иной приносящей доход деятельности. Максимальный размер материальной помощи работнику не может превышать двух окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) в год.

В случае получения субсидий на указанные цели, размер материальной помощи определяется на основании соответствующего нормативного акта органа, принявшего решения, о направлении субсидий.

11.6. При недостаточной сумме экономии ФОТ устанавливается следующая очередность рассмотрения и утверждения оказания материальной помощи на:

1. Похороны близких родственников;
2. В связи с постигшими стихийными бедствиями: пожаром, похищением, увечьем;
3. Приобретение дорогостоящих лекарств;
4. Юбилейные даты (личные)
5. Не предусмотренные обстоятельства по согласованию с профсоюзным комитетом.

11.7. Решение об оказании материальной помощи заведующему МДОУ принимается должностным лицом отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Управления по делам образования города Челябинска на основании личного заявления заведующего по согласованию с представительным органом работников.

11.8. Выплата материальной помощи производится при условии экономии средств по фонду оплаты труда.

11.9. Не пользуются социальной помощью:

- работники, не выполняющие свои должностные обязанности;
- работники, не обеспечивающие сохранность имущества МДОУ;
- работники, грубо нарушившие правила внутреннего трудового распорядка;
- работники, способствующие разрушению благоприятного микроклимата коллектива

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Положение утверждается приказом заведующего МДОУ № 125, согласовываясь с Советом МДОУ и профсоюзным комитетом и принимается на собрании трудового коллектива

12.2. Штатное расписание муниципального учреждения утверждается заведующим МДОУ № 125 и содержит наименование должностей, профессий, сведения о количестве штатных единиц данного муниципального учреждения и другую информацию, определенную Постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1 « Об установлении унифицированных форм первичной учётной документации по учёту труда и его оплаты

12.3. Фонд оплаты труда работников МДОУ № 125 формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных ассигнований.

12.4. При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств заведующий МДОУ вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьш

либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

12.5.Срок действия данного Положения не ограничен.

Профессиональные квалификационные группы работников образования.

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно - вспомогательного персонала второго уровня.

Квалификационный уровень	Должности, относящиеся к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	-Младший воспитатель	2430

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационный уровень	Должности, относящиеся к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	-Инструктор по физической работе; -музыкальный руководитель	3816
2 квалификационный уровень	-Педагог дополнительного образования; -социальный педагог	3996
3 квалификационный уровень	-Воспитатель; -Педагог - психолог	4068
4 квалификационный уровень	-Старший воспитатель -Учитель логопед	4140

Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников.

Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал».

Квалификационный уровень	Должности, относящиеся к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Медицинская сестра бассейна	3060
2 квалификационный уровень	Медицинская сестра процедурной	3330
3 квалификационный уровень	Старшая медицинская сестра	3600

Профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих.

Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих первого уровня»

Квалификационный уровень	Должности, относящиеся к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	-Делопроизводитель; -Программист	2250

Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих второго уровня»

Квалификационный уровень	Должности, относящиеся к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Заведующий складом; Плотник; Оператор хлораторной установки	2484
2 квалификационный уровень	Шеф-повар	2930

Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих третьего уровня»

Квалификационный уровень	Должности, относящиеся к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	бухгалтер	3276
2 квалификационный уровень	Заместитель главного бухгалтера	4194

Профессиональные квалификационные группы общепромышленных рабочих

Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих первого уровня»

Квалификационный уровень	Должности, относящиеся к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
--------------------------	---	--------------

1 квалификационный уровень	Дворник; кладовщик; сторож; уборщик служебных помещений; садовник; кастелянша; рабочий по стирке белья	1800
----------------------------	--	------

Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих второго уровня»

Квалификационный уровень	Должности, относящиеся к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Повар	2124
2 квалификационный уровень	Рабочий по обслуживанию здания и оборудования	1800

Нормы часов педагогических работников за ставку заработной платы.

Должность	Часы
Воспитатели логопедических групп	5,0
Воспитатели общеобразовательных групп	7,2
Музыкальные руководители	4,8
Педагоги дополнительного образования	3,6
Инструктор физической культуры	6,0
Учитель - логопед	4,0
Старший воспитатель	7,2
Психолог	7,2
Социальный педагог	7,2
Методист	7,2

Приложение №3
К Положению об оплате труда
работников МБДОУ № 125

Размеры выплат работникам, занятых на работах с вредными условиями труда

Должность	%
Младшие воспитатели	8
Повар	4
Машинист по стирке белья	8
Оператор хлораторной установки	8
Инструктор по плаванию	4
Главный бухгалтер	4
Зам.главного бухгалтера	4
Бухгалтер	4
Шеф-повар	4

/по рекомендации ООО «Центр охраны труда УМИКС»/

**Основные показатели, являющиеся основанием для установления
выплат работникам за интенсивность труда и высокие результаты
работы**

Категория работников	Перечень выплат стимулирующего характера	Размер выплаты стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
	Сложность и напряженность работы	100%
педагогический персонал	<ul style="list-style-type: none"> -руководство методическими объединениями МДОУ, района -участие в семинарах, консилиумах, педсоветах открытых мероприятиях выставках (ДОУ, район, город, область) -подготовка участников конкурсов, соревнований и др. - оперативное исполнение срочных работ, затребованных др. инстанциями - участие в работе творческой группы 	<p>10% (ежемесячно)</p> <p>50%(ежемесячно)</p> <p>100% (ежемесячно)</p> <p>50%(ежемесячно)</p> <p>30%(ежемесячно)</p>
воспитатели,	<ul style="list-style-type: none"> -высокая посещаемость (отсутствие или снижение количества пропускаемых детьми дней -по болезни - отсутствие травм -по прочим причинам -За результативное внедрение в практику здоровьесберегающих технологий -отсутствие жалоб 	<p>40%(ежеквартально)</p> <p>25%(ежеквартально)</p> <p>25%(ежеквартально)</p> <p>30% ежеквартально)</p> <p>20%(ежеквартально)</p>
младшие воспитатели	<ul style="list-style-type: none"> -высокая посещаемость -отсутствие жалоб -ответственное отношение к сохранности имущества 	<p>50 % -если</p> <p>40 % - сад (ежеквартально)</p> <p>20%(ежеквартально)</p> <p>50%</p>

		(ежеквартально)
обсуживающий персонал	- работа в условиях отсутствия горячей воды (во время опрессовки системы) - помощь ясельным группам в одевании на прогулку	30% 10%(ежемесячно)
старший воспитатель	руководство методическим объединением воспитателей.	10%(ежемесячно)
бухгалтерия	- освоение и внедрение новых программ по бух. учету - внедрение новых форм и методов ведения учета и контроля - качественное исполнение финансовой дисциплины МДОУ - результативность работы с родителями по устранению задолженности по родительской оплате. -отсутствие конфликтов	20%(ежемесячно) 20% (ежемесячно) 50% (ежемесячно) 30% (ежемесячно) 10%(ежемесячно)
медицинские работники	-результативное проведение профилактических мероприятий во время эпидемиологической напряжённости, карантин. - за ведение табеля учёта рабочего	30% (ежемесячно) 30%(ежемесячно)
дворник	-за сезонное увеличение нагрузки	100% (ежемесячно)
завскладом	-за напряжённость труда при приёме и выдаче продуктов питания	75% (ежемесячно)
садовник	- за высокие результаты работы	100%(ежемесячно)
сторож	- за сложность и напряжённость	100%(ежемесячно)

Приложение 4.1.

Основные показатели, являющиеся основанием для установления выплат работникам за качество выполняемых работ

Категория работников	Перечень выплат стимулирующего характера	Размер выплаты стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
Педагогические работники	<p>Личный вклад работника в достижение эффективности работы МДОУ</p> <ul style="list-style-type: none"> применение инновационных образовательных, информационных технологий в образовательном процессе -внедрение авторских учебно-методических разработок - результативность участия в конкурсах, соревнованиях (призер) -наличие публикаций (из опыта работы) в районном, городском, областном, федеральном сборнике; -предметно-развивающая среда групп, кабинетов, залов (изменения) -активность детей в мероприятиях, конкурсах, акциях: количество детей, которые приняли участие в районных, городских, областных, Российских мероприятиях и стали лауреатами/победителями 	<p>100%</p> <p>20%(ежемесячно)</p> <p>10% (ежегодно)</p> <p>20%(ежемесячно)</p> <p>20% (ежеквартально)</p> <p>10% (ежеквартально)</p> <p>20%(ежемесячно)</p>
Заместитель заведующего по ВМР, старший воспитатель	<ul style="list-style-type: none"> -своевременная и качественная сдача отчетов, информации в методическую службу Управления образования района, города -результаты организации и контроля учебно-воспитательного процесса за отчетный период -компетентность работника в принятии управленческих решений -ведение мониторинга состояния здоровья воспитанников и его использование в образовательном процессе - качественная организация работы общественных органов, участвующих в 	<p>10% (ежемесячно)</p> <p>20%(по годовому плану)</p> <p>10%(ежеквартально)</p> <p>20%(ежемесячно)</p> <p>20%(ежемесячно)</p>

	<p>управлении МДОУ (Педагогический совет, Совет МДОУ)</p> <p>-за высокий уровень организации аттестации педагогических работников ДОУ</p>	20%(по результатам года)
Заместитель заведующего по АХР	<p>-обеспечение выполнения требований надзорных органов</p> <p>-качество подготовки и проведения ремонтных работ</p> <p>-организация работ по благоустройству (озеленение - лето, уборка снега - зима) территории МДОУ, ее безопасность</p> <p>-экономия тепло- электро- водоресурсов</p> <p>-качество ведения отчетной документации (книг складского учета)</p> <p>-исполнительская дисциплина, своевременная сдача отчетов, сведений в вышестоящие инстанции.</p> <p>- компетентность в принятии управленческих решение</p>	<p>20% ежемесячно</p> <p>20%(на время ремонтов)</p> <p>10% ежемесячно</p> <p>20% ежемесячно</p> <p>10% ежемесячно</p> <p>10% ежегодно</p> <p>10 %ежемесячно</p>
работники бухгалтерии	<p>-своевременное и полное освоение бюджетных средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности (согласно смет доходов и расходов)</p> <p>-своевременное выполнение договорных обязательств со сторонними организациями, юридическими и физическими лицами</p> <p>- отсутствие нарушений по финансово-хозяйственной деятельности;</p> <p>-отсутствие замечаний по результатам проверок, отчётам</p>	<p>40%(ежемесячно)</p> <p>20%(ежемесячно)</p> <p>30%(ежемесячно)</p> <p>10%(ежемесячно)</p>

<p>Учебно-вспомогательный персонал, обслуживающий персонал</p>	<p>-обеспечение комфортных санитарно-гигиенических условий (утепление окон, эстетичность рабочего места)</p> <p>-взаимозаменяемость сотрудников</p> <p>-оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок</p> <p>-о. инвентаря. обеспечение качественного состояния помещений оборудования</p> <p>- за качественную уборку территории, содержание участков</p>	<p>10% (ежемесячно)</p> <p>50 % (на время больничного листа, отпуска)</p> <p>10% (ежемесячно)</p> <p>25%(ежемесячно)</p> <p>50%(ежемесячно)</p>
<p>Все работники МДОУ</p>	<p>- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью МДОУ</p> <p>-участие в общественных и творческих мероприятиях МДОУ, района, города (субботники, утренники, выставки, смотры, конкурсы, спортивные соревнования)</p> <p>- за личный вклад работников в достижения эффективности работы учреждения</p> <p>- за качественную подготовку и проведение мероприятий связанных с деятельностью учреждения</p>	<p>до 30% (ежемесячно)</p> <p>до 10% (ежемесячно)</p> <p>100% (ежемесячно)</p> <p>100% (ежемесячно)</p>

Премияльные выплаты по итогам работы

Все работники МДОУ	- за высокие показатели в работе , в связи с государственными и профессиональными праздниками.	100%(или фиксированная сумма)
	-к юбилейным датам учреждения	100% (или фиксированная сумма)
	- высокие результаты по результатам учебного года,	100% (или фиксированная сумма)
	- за активное участие в общественной жизни МДОУ	100% (или фиксированная сумма)
	- за высокие результаты по подготовке учреждения к новому учебному году	100% (или фиксированная сумма)
	за победу в конкурсах и соревнованиях	100% (или фиксированная сумма)
	-за качественную сдачу квартальных отчётов	100% (или фиксированная сумма)
	-за высокое качество проведения значимых мероприятий	100% (или фиксированная сумма)
	- за активное участие в методических мероприятиях ДОУ, района, города	100% (или фиксированная сумма)
	- за своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений заведующего	100% (или фиксированная сумма)

№	Перечень выплат стимулирующего характера	Размер выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
1.1.	За сложность и напряженность ¹	100
1.2.	За степень самостоятельности и ответственности работника при выполнении важной и сложной (срочной) работы ²	50
2. Выплаты за качество выполняемых работ		
2.1.	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения ³	100
3. Выплаты за наличие ученой степени и почетного звания		
3.1.	За наличие ученой степени	
	- «Кандидат наук» по профилю образовательного учреждения; - «Доктор наук» по профилю образовательного учреждения;	5 5
4. Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет		
4.1.	Воспитателям, младшим воспитателям, учителям - логопедам, учителям – дефектологам, музыкальным руководителям, инструкторам по физкультуре, педагогам - психологам, педагогам дополнительного образования за стаж работы в муниципальных образовательных учреждениях, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования при стаже работы: ⁴	
	- от года до 3-х лет;	10
	- от 3-х до 5-ти лет;	15
	- от 5-ти лет и выше	20
5. Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников		
5.1.	По результатам аттестации педагогических работников ⁵ :	
	- за вторую квалификационную категорию;	10
	- за первую квалификационную категорию;	20
	- за высшую квалификационную категорию;	30
5.2.	По результатам государственной аккредитации ⁶	25
5.3.	За работу с детьми дошкольного возраста ⁷	

	- воспитателям; - младшим воспитателям	1000 руб. 500 руб.
6. Выплаты молодым специалистам		
6.1.	Ежемесячная надбавка педагогическим работникам, принятым на работу после окончания очного отделения образовательного учреждения среднего или высшего профессионального образования не позднее первого октября года окончания (в течении трех лет с момента их трудоустройства при наличии непрерывного стажа) ⁸	40
7. Премияльные выплаты		
7.1.	По итогам работы	100
7.2.	К юбилейным датам учреждения, получение отраслевой и Правительственной награды, к праздничным датам и т.д.	100

Примечание:

п.1.1.¹ Ежемесячные выплаты за сложность, напряженность и интенсивность работ устанавливается работникам МДОУ приказом заведующего МДОУ. Основные показатели, являющиеся основанием для установления выплаты, определяются в МДОУ (приложение № 4 к «Положению об оплате труда»). Выплаты за сложность работ не предусмотрены заместителям заведующего, главному бухгалтеру.

п.1.2.² Выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ устанавливаются работникам МДОУ приказом заведующего МДОУ на срок их проведения.

п.2.1.³ Ежемесячные выплаты за личный вклад работников в достижение эффективности работы учреждения устанавливаются приказом заведующего МДОУ. Основным показателем, являющимся основанием для их установления , определяется МДОУ (приложение № 4.1. к «Положению об оплате труда»).

п.4.1.⁴ Воспитателям, младшим воспитателям, учителям - логопедам, – музыкальным руководителям, инструкторам по физкультуре, педагогам - психологам, педагогам дополнительного образования МДОУ за стаж работы в муниципальных образовательных учреждениях, устанавливается ежемесячная выплата к тарифной ставке (окладу) пропорционально фактически отработанному времени, но не более, чем на одну тарифную ставку, приказом заведующего МДОУ.

п.5.1.⁵ На основании Решения аттестационной комиссии о результатах аттестации педагогических работников, Приказа Министерства образования и науки Челябинской области (высшая категория), Приказа Управления

образования Ленинского района (первая категория), Приказа заведующего МДОУ (вторая категория) работникам МДОУ производится ежемесячная выплата по результатам аттестации педагогических работников.

п.5.2.⁶ На основании решения экспертной комиссии «Об аттестации МДОУ и свидетельства о государственной аттестации (серия АА №09296 № 1900 от 30 января 2008 года, подтверждающее соответствующую категорию, (п.17 ст. 33 ТК) основного закона от 10.07 1992 года № 3266-1 «Об образовании»), всем работникам МДОУ устанавливается ежемесячная выплата в размере 25% от должностного оклада на одну ставку.

п.5.3.⁷ На основании Постановления Главы города Челябинска № 48 П от 02.04.2009 года работающим в МДОУ воспитателям, младшим воспитателям за работу с детьми производится ежемесячная выплата к заработной плате. При работе менее или более, чем на ставку заработной платы, выплаты насчитываются пропорционально выработанного времени. При замещении временно отсутствующего работника, выплата производится замещаемому работнику за фактически отработанное время.

Выплаты производятся работникам, состоящим в штате дошкольного учреждения, по основной занимаемой должности.

Основанием для установления выплаты воспитателям, младшим воспитателям является приказ заведующего МДОУ

п.6.1.⁸ Педагогическим работникам- молодым специалистам, работающим в МДОУ, приступившим к работе не позднее 1 октября года окончания очного отделения образовательного учреждения среднего или высшего профессионального и работающего непрерывно в Учреждении в течении 3-х лет с трудоустройства, устанавливается выплата в размере 40% тарифной сетки (оклада). Ежемесячная выплата молодым специалистам включается в расчет среднего заработка.

