



СОГЛАСОВАНО:

Начальник управления экономического
развития и инвестиций администрации
города Благовещенска


Е.А. Соколовская
« 06 » 03 2019 г.

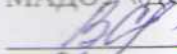
СОГЛАСОВАНО:

Начальник управления образования
администрации города Благовещенска


Э.Б. Поцелуева
« 06 » 03 2019 г.

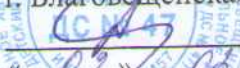
СОГЛАСОВАНО:

Председатель совета трудового
МАДОУ «ДС № 47 г. Благовещенска


В.В. Саламагова
« 06 » 03 2019 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МАДОУ «ДС № 47
г. Благовещенска»


Г.М. Дружинина
« 06 » 03 2019 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО
АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД № 47
ГОРОДА БЛАГОВЕЩЕНСКА»
(МАДОУ «ДС № 47 г. Благовещенска»)**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №47 города Благовещенска» (далее - Положение) определяет порядок установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №47 города Благовещенска» и распространяет свое действие на отношения, возникшие с 01.01.2019 года.

Положение разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, постановления администрации города Благовещенска от 25.01.2019 № 232 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, реализующих программы дошкольного образования, подведомственных управлению образования администрации города Благовещенска» и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, Амурской области и города Благовещенска, содержащих нормы трудового права.

1.2. Система оплаты труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №47 города Благовещенска» (далее - МАДОУ) устанавливается настоящим Положением, коллективным договором, соглашениями, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Амурской области и администрации города Благовещенска.

1.3. Системы оплаты труда работников устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании МАДОУ в целом, в повышении качества оказываемых услуг;
- единых рекомендаций по установлению систем оплаты труда работников;
- мнения представительного органа работников.

1.4. Заработная плата работников МАДОУ включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

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

1.5. Заработная плата работников МАДОУ (без учета премий и иных

стимулирующих выплат) при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой в момент ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6. Месячная заработная плата работника, 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.

Доплата для работника, обеспечивающая заработную плату работника МАДОУ на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), рассчитывается как разница между установленным размером минимального размера оплаты труда (за исключением выплат районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока) и величиной заработной платы конкретного работника МАДОУ за соответствующий период времени (за исключением выплат районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характеров ниже установленного минимального размера оплаты труда, исчисленного пропорционально отработанному работником МАДОУ времени, указанная доплата производится в размере, определяемом для каждого работника как разница между установленным минимальным размером оплаты труда (за исключением выплат районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока), исчисленным пропорционально отработанному работником МАДОУ времени, и величиной заработной платы конкретного работника МАДОУ за соответствующий период времени (за исключением выплат районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока).

1.7. Заработная плата работников МАДОУ, за исключением руководителя МАДОУ и его заместителей предельными размерами не ограничивается.

1.8. В отношении каждого работника уточняются и конкретизируются его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установленный размер должностного оклада, а также размер стимулирующих выплат за достижение результатов труда. Условия оплаты труда, включая размер оклада (ставки) работника, коэффициенты к окладам (ставкам), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор (эффективный контракт).

МАДОУ обеспечивает равную оплату за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера в целях недопущения дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда.

1.9. Штатное расписание МАДОУ утверждается приказом руководителя МАДОУ после согласования с главным распорядителем бюджетных средств и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) МАДОУ и оплату труда в гарантированной её части.

1.10. Оплата труда педагогических работников МАДОУ производится по тарификационному списку.

Тарификационный список формируется один раз в год на начало учебного года и утверждается руководителем МАДОУ.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается в соответствии с положениями приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

1.11. По должности «Сторож» устанавливается почасовая оплата труда. МАДОУ определяет отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение учетного периода - года.

Порядок ведения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

2. Порядок установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МАДОУ определяются на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих, утверждаемых в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, и устанавливаются в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

2.2. По должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в зависимости от сложности труда.

2.3. Педагогическим работникам, замещающим отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, устанавливается почасовая оплата труда.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) педагогического работника на среднеемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической 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).

2.4. К окладу (должностному окладу) педагогических работников МАДОУ применяется повышающий коэффициент за квалификационную категорию.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам:

при наличии 1 квалификационной категории в размере 15% от должностного оклада;

при наличии высшей квалификационной категории в размере 20% от должностного оклада.

Применение надбавки при присвоении квалификационной категории производится со дня вынесения решения аттестационной комиссии, даты присвоения квалификационной категории по приказу органа (учреждения), при котором она создана.

При наступлении у работника права на применение надбавки за квалификационную категорию в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, применение надбавки производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

Применение повышающего коэффициента за наличие квалификационной категории образует новый оклад и учитывается при исчислении стимулирующих и компенсационных выплат.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Амурской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

3.2. Работникам МАДОУ устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

3.2.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере на основании результатов специальной оценки условий труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

3.2.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

а) доплата за работы в ночное время (с 22.00 часов до 6.00 часов) производится за каждый час работы в ночное время. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 35% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время;

б) доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производятся работникам, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации;

в) доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором,

устанавливается в размерах по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

г) повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера.

3.2.3. Работникам МАДОУ устанавливается доплата по учреждению в размере 100% от должностного оклада, за исключением педагогических работников и административно-управленческого персонала.

Педагогическому персоналу доплата по учреждению устанавливается в размере 60%.

3.2.4. Молодым специалистам - педагогическим работникам, окончившим учебное заведение высшего профессионального или средне-профессионального образования и заключившим трудовой договор (кроме совместителей) в течение шести месяцев после окончания учебного заведения сроком на 1 год со дня приема на работу устанавливается доплата в размере 15 % от должностного оклада.

3.3. Доплаты не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением выплат за работу в южных районах Дальнего Востока и районного коэффициента.

Работникам, оплата труда которых производится исходя из повременной системы оплаты труда по часовой тарифной ставке, рассчитанной от оклада, размер выплаты рассчитывается за фактически отработанное время.

3.4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями - южных районах Дальнего Востока устанавливаются путем применения к заработной плате районных коэффициентов и процентных надбавок за стаж работы в данных районах.

Размер районного коэффициента к заработной плате для работников МАДОУ - 1,3.

Процентная надбавка за работу в южных районах области выплачивается в размере 10 процентов по истечении первого года работы с увеличением на 10 процентов за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 процентов.

Молодежи (лицам в возрасте до 30 лет) процентная надбавка к заработной плате выплачивается:

в размере 30 процентов - если они проживали в южных районах области не менее пяти лет;

в размере 10 процентов за каждые шесть месяцев работы - если они проживали в южных районах области не менее одного года. Общий размер выплачиваемых указанным работникам надбавок не может превышать 30 процентов.

3.5. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам МАДОУ (за исключением руководителя МАДОУ) устанавливаются коллективным договором, дополнительными соглашениями к трудовому договору в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам по основному месту работы по основной должности.

4.2. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников МАДОУ за выполненную работу работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- выплаты за наличие ученой степени, почетных званий;
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.3. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются как в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера работникам МАДОУ (за исключением руководителя) устанавливаются с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников (Приложение № 3).

4.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя МАДОУ в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МАДОУ, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных МАДОУ на оплату труда работников.

4.5. В настоящем Положении устанавливаются качественные и количественные показатели для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся.

Выплаты стимулирующего характера устанавливается работнику МАДОУ исходя из критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы. Размер стимулирующей выплаты определяется путём умножения количества баллов, заработанных работником, на стоимость 1 балла.

В целях принятия объективного решения о стимулирующих выплатах работникам МАДОУ создаётся комиссия по установлению выплат стимулирующего характера, решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ по МАДОУ.

4.6. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей;

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

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью МАДОУ;

- участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий.

4.7. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся:

- а) выплаты за участие в выполнении важных и срочных работ;

- б) выплаты за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа МАДОУ;

- в) интенсивность и напряженность работы, связанной с большим разнообразием развивающих программ.

4.8. К выплатам за качество выполняемой работы относятся следующие выплаты:

- а) выплаты за подготовку победителей и призеров конкурсов, фестивалей и других творческих соревнований на городском уровне - в размере 1000,00 рублей;

- б) выплаты за подготовку победителей и призеров конкурсов, фестивалей и других творческих соревнований на областном, федеральном и международных уровнях - в размере 2000,00 рублей;

- в) выплаты за участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, (при наличии документального подтверждения) - в размере 2000,00 рублей.

4.9. Выплаты за выслугу лет к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются за стаж педагогической работы в следующих размерах:

- до 5 лет - 5%;

- от 5 до 10 лет - 10%;

- свыше 10 лет - 16%.

4.10. Выплаты за наличие ученой степени и почетных званий устанавливаются в размере 1000,00 рублей.

4.11. За общие результаты работы работники премируются по итогам работы за месяц, год. Выплаты премии по итогам работы за месяц, год работникам МАДОУ (за исключением руководителя и его заместителей) устанавливаются в соответствии с показателями эффективности деятельности работника: за месяц - Приложение № 3, за год - Приложение № 4. ✓

Максимальный размер выплаты стимулирующего характера работникам (за исключением руководителя МАДОУ и его заместителей) по итогам работы не ограничен.

Работникам, уволенным в период, принятый в качестве расчетного для установления премии, премия не устанавливается и не выплачивается.

Размер премии конкретному работнику может быть снижен за:

- нарушение Устава МАДОУ;

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка МАДОУ;

- нарушение должностных инструкций, инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников, инструкций по охране труда;

- ненадлежащее исполнение обязанностей в текущий период;

- нарушение сроков исполнения поручаемой работы;
- низкое качество выполняемой работы;
- превышение должностных полномочий;
- несоблюдение норм служебной этики;
- нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины.

Определение размеров выплат стимулирующего характера за период времени осуществляется комиссией для установления регламента условий и порядка распределения стимулирующей части в фонде оплаты труда. Состав комиссии утверждается руководителем МАДОУ по согласованию с председателем профсоюзного комитета МАДОУ, Комиссия осуществляет оценку деятельности работников МАДОУ на основании оценочных листов. Заседание комиссии проводится ежемесячно с составлением протокола, и закрепляется положением о комиссии, утверждаемым заведующим МАДОУ. Положением предусмотрено право работника на обращение в Комиссию с целью предоставления подтверждения наличия оснований для назначения работнику стимулирующей выплаты, а также возможность обжалования работником отказа в назначении стимулирующей выплаты.

5. Условия оплаты труда руководителя и его заместителей

5.1. Заработная плата руководителя МАДОУ и его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и определяется трудовым договором.

Размер должностного оклада и другие условия оплаты труда руководителя МАДОУ определяются трудовым договором («эффективным контрактом»), заключенным между руководителем МАДОУ и учредителем.

Размер должностного оклада руководителя МАДОУ определяется в зависимости от сложности труда (в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности МАДОУ) и может быть изменен в соответствии с трудовым законодательством один раз в год по итогам предшествующего года.

Должностные оклады заместителей руководителя МАДОУ устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя МАДОУ.

5.2. Заработная плата руководителя МАДОУ и его заместителей, определяемая трудовым договором, в том числе конкретные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются:

руководителю МАДОУ - главным распорядителем средств городского бюджета по согласованию с управлением экономического развития и инвестиций администрации города Благовещенска;

заместителям руководителя - руководителем МАДОУ по согласованию с главным распорядителем бюджетных средств.

Условия оплаты труда руководителя МАДОУ устанавливаются в трудовом договоре, заключенном на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329.

Порядок установления и согласования размера заработной платы руководителя МАДОУ и его заместителей утверждается локальным нормативным актом главного распорядителя бюджетных средств.

5.3. Главный распорядитель бюджетных средств устанавливает предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя МАДОУ и его заместителей, и среднемесячной заработной платы работников МАДОУ в кратности от 1 до 3.

Без учета предельного уровня соотношения размеров среднемесячной заработной платы, указанного в абзаце первом настоящего пункта, могут быть установлены условия оплаты труда руководителя МАДОУ и его заместителей, включенных в соответствующий перечень, утвержденный постановлением администрации города Благовещенска, по предложению главного распорядителя бюджетных средств, осуществляющего функции и полномочия учредителя, и по согласованию с курирующим заместителем мэра города.

Порядок установления коэффициента кратности (в зависимости от группы оплаты труда) и перечень объемных показателей для определения группы по оплате труда утверждаются локальным нормативным актом главного распорядителя бюджетных средств.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя МАДОУ, его заместителей, и среднемесячной заработной платы работников МАДОУ рассчитывается за календарный год с учетом всех финансовых источников формирования заработной платы.

Предельный размер соотношения средней заработной платы руководителя МАДОУ, его заместителей, и заработной платы работников МАДОУ может дифференцироваться (устанавливаться на более высоком уровне) для руководителя МАДОУ и его заместителей, выполняющих дополнительную работу в порядке совмещения должностей.

Определение размеров среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

5.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя МАДОУ и его заместителей в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами области.

5.5. Руководителю МАДОУ и его заместителям устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- премия по итогам работы (за квартал, год);
- единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий;
- за наличие ученой степени, почетных званий.

Премия по итогам работы и единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий выплачиваются в порядке, установленном в Приложении № 2 к Положению.

Премия по итогам работы за четвертый квартал текущего года руководителю МАДОУ и его заместителям назначается и выплачивается в текущем финансовом году в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на основании расчёта заработной платы руководителей на текущий год.

5.6. В целях принятия объективного решения о выплатах стимулирующего характера руководителю МАДОУ создается комиссия по установлению выплат стимулирующего характера (далее - комиссия), состав и полномочия которой определяются главным распорядителем бюджетных средств.

Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого главным распорядителем бюджетных средств издается приказ.

6. Фонд оплаты труда учреждения

6.1. Фонд оплаты труда работников МАДОУ формируется на календарный год исходя из размера субсидии МАДОУ на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания и средств от приносящей доход деятельности.

6.2. Главным распорядителем средств городского бюджета установлена предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда подведомственных образовательных учреждений (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу.

6.3. Основной персонал МАДОУ - работники, непосредственно оказывающие услуги, направленные на достижение определенных уставом МАДОУ целей деятельности МАДОУ.

Вспомогательный персонал МАДОУ - работники, создающие условия для оказания услуг, направленных на достижение определенных уставом МАДОУ целей деятельности МАДОУ, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал МАДОУ - работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг, а также работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности МАДОУ.

Перечень должностей, относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу, устанавливается приказом главного распорядителя бюджетных средств.

7. Порядок оказания материальной помощи и выплаты единовременных премий, не входящих в систему оплаты труда

7.1. Из фонда оплаты труда работникам МАДОУ может быть оказана материальная помощь.

7.2. Оказание материальной помощи работникам производится при наличии экономии средств по фонду оплаты труда и при условии гарантированного выполнения всех обязательств по выплате окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.3. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:
в связи с бракосочетанием, рождением детей, смертью работника или членов его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей) – в размере до 5000,00 рублей. В случае смерти (гибели) работника в период его работы материальная помощь выплачивается близким родственникам умершего по их заявлению при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим;

в случае утраты или повреждения имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, хищение имущества, авария газо-, тепло- и водоснабжения) при предоставлении документов из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и других, подтверждающих причиненный ущерб в результате указанных обстоятельств, принадлежность имущества работнику – в размере до 5000,00 рублей;

в связи с необходимостью оказания высокотехнологичной медицинской помощи на территории Российской Федерации, в соответствии с приказами министерства здравоохранения Российской Федерации и Амурской области, работнику или члену его семьи (отцу, матери, жене, мужу, детям) за счет всех источников финансирования, в размере до 5000,00 рублей.

7.4. Порядок оказания материальной помощи работникам, а также ее допустимые размеры применительно к отдельным основаниям ее оказания, определяются в настоящем Положении, в коллективном договоре (с учетом мнения представительного органа работников МАДОУ).

7.5. Решение об оказании материальной помощи работникам принимает руководитель МАДОУ на основании письменного заявления работника (близких родственников умершего работника), а руководителю МАДОУ - главный распорядитель средств городского бюджета на основании письменного заявления руководителя МАДОУ.

7.6. За счет средств фонда оплаты труда в соответствии со статьей 191 Трудового кодекса Российской Федерации за примерное исполнение должностных обязанностей и другие достижения работникам выплачиваются единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, в следующих размерах:

в связи с награждением государственными и (или) ведомственными наградами, присуждением почетных званий - до 5000,00 рублей;

при объявлении благодарности или награждении почетной грамотой – до 5000,00 рублей;

по случаю юбилейных дат (в связи с 50-летием, 55-летием, 60-летием и 65-летием со дня рождения) – до 3000,00 рублей;

в случае увольнения в связи с выходом на пенсию – до 3000,00 рублей.

В связи с государственными и профессиональными праздниками, установленными законодательством Российской Федерации, единовременная премия выплачивается два раза в год (один раз в год к Международному женскому дню 8 марта и Дню защитника Отечества, один раз в год ко Дню дошкольного работника), общая сумма – до 3000,00 рублей.

7.7. Решение о выплате единовременной премии работникам принимает руководитель МАДОУ, а руководителю МАДОУ - главный распорядитель бюджетных средств.

Размер премии работникам МАДОУ определяется приказом руководителя МАДОУ в пределах общей экономии по фонду оплаты труда.

Размер премии руководителю МАДОУ определяется правовым актом главного распорядителя бюджетных средств в пределах общей экономии по фонду оплаты труда.

**РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) ПО
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ
ГРУППАМ (ПКГ)**

Квалификационные уровни	Наименование должности	Размер оклада, рублей
Должности работников образования (приказ Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 216н)		
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	Музыкальный руководитель	7 400,00
3 квалификационный уровень	Воспитатель	8 200,00
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1 квалификационный уровень	Помощник воспитателя	5 560,00
Общепрофессиональные должности служащих (приказ Минздравсоцразвития РФ от 29 мая 2008 г. № 247н)		
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	5 560,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
3 квалификационный уровень	Шеф-повар	6 475,00
Общепрофессиональные профессии рабочих (приказ Минздравсоцразвития РФ от 29 мая 2008 г. № 248н)		
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		

I квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 разряда квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	
	дворник, уборщик служебных помещений, сторож, кастелянша, кладовщик	5 100,00
	кухонный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	5 560,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
I квалификационный уровень	Повар	5 825,00
Вне профессиональных квалификационных групп (ПКГ)		
	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	5 305,00

**ПОРЯДОК
ВЫПЛАТЫ ПРЕМИИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ И ЕДИНОВРЕМЕННОЙ ПРЕМИИ
ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ОСОБО ВАЖНЫХ И СЛОЖНЫХ ЗАДАНИЙ**

1. Премия по итогам работы руководителю МАДОУ выплачивается на основании правового акта главного распорядителя средств городского бюджета с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) и (или) иных показателей эффективности деятельности МАДОУ (руководителя МАДОУ), устанавливаемых главным распорядителем бюджетных средств.

Премия по итогам работы заместителям руководителя МАДОУ выплачивается после согласования с главным распорядителем средств городского бюджета и устанавливается с учетом показателей оценки.

Показатели для выплаты премии по итогам работы

№ пп	Показатели	Количество баллов
Заместитель заведующего по воспитательно-методической работе		
1.	Позитивная динамика образовательного процесса: а) отсутствие травм воспитанников и педагогов в период воспитательно-образовательного процесса;	0,5
	б) исполнительская дисциплина, отсутствие предписаний, замечаний, обоснованных жалоб в организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников, СанПиН, ОТ и ТБ.	0,5
2.	Позитивные результаты деятельности по курируемым направлениям: доля воспитанников от общего их числа в МАДОУ, занявшие призовые места на различных конкурсах, соревнованиях на муниципальном, региональном, всероссийском уровне.	1
3.	Продуктивность реализации программы развития МАДОУ по направлениям: а) организация и контроль за проведением экспериментальной, исследовательской работы в группах, в МАДОУ;	0,5
	б) разработка в течение года методических пособий (рекомендаций), воспитательно-образовательных программ для внутреннего пользования, переведенных в режим функционирования в результате успешной апробации;	0,5
	в) наличие авторских публикаций, выступлений, подготовленных на профессиональных форумах (педагогических советах, семинарах, конференциях и др.);	0,5
	г) контроль за работой сайта.	0,5
4.	Участие педагогов в муниципальных, областных федеральных	1

	конкурсах.	
5.	Результаты реализации в МАДОУ программы мониторинга воспитательно-образовательного процесса, методического контроля.	1
6.	Организация работы для аттестации педагогических работников.	1
7.	Внедрение новых форм методической поддержки и роста профессионального мастерства педагогов: наставничество; школа молодого педагога; организация общих, тематических собраний, дней открытых дверей, конкурсов.	1
	Итого:	8
Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе		
1.	Создание безопасных условий. Отсутствие случаев травматизма.	1
2.	Отсутствие финансовых нарушений, предписаний от надзорных органов.	1
3.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей и иных заинтересованных лиц	1
4.	Привлечение внебюджетных средств и спонсорской помощи в решении хозяйственных вопросов и укреплении материально-технической базы МАДОУ.	2
5.	Эффективный контроль за качеством исполнения договорных обязательств организациями по обслуживанию МАДОУ.	1
6.	Учёт и контроль за сохранностью товарно-материальных ценностей, выдаваемых под отчёт.	1
7.	Качество подготовки и организации ремонтных работ, субботников.	1
	Итого:	8

2. В качестве показателя эффективности деятельности руководителя МАДОУ по решению главного распорядителя средств городского бюджета может быть установлен рост среднемесячной заработной платы работников МАДОУ в отчетном году по сравнению с предыдущим годом без учета повышения заработной платы, обеспечиваемого за счет средств городского бюджета.

3. При премировании руководителя МАДОУ используются показатели эффективности деятельности МАДОУ, которые характеризуют:

а) основную деятельность МАДОУ, заключающуюся в:

выполнении муниципального задания;

обеспечении реализации «дорожной карты» по экономической деятельности;

обеспечении комплексной безопасности МАДОУ;

осуществлении инновационной деятельности;

обеспечении информационной открытости МАДОУ;

б) финансово-экономическую деятельность и исполнительскую дисциплину МАДОУ (руководителя), касающиеся:

своевременности представления отчетов об итогах деятельности МАДОУ;

целевого и эффективного использования бюджетных средств, в том числе в рамках муниципального задания;

целевого и эффективного использования внебюджетных средств;

в) деятельность МАДОУ (руководителя), направленную на работу с кадрами, в части:

- укомплектованности МАДОУ работниками основного персонала;
- соблюдения сроков повышения квалификации работников МАДОУ;
- доведения среднемесячной заработной платы соответствующих категорий работников до установленных соотношений в соответствии с «дорожной картой»;
- осуществления мероприятий по организации заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам с работниками МАДОУ в связи с введением эффективного контракта в соответствии с рекомендациями Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (приказ от 26 апреля 2013 г. № 167н).

4. Единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий устанавливается и выплачивается руководителю МАДОУ и его заместителям исходя из следующих критериев:

- выполнение особо важных и сложных заданий, имеющих большую значимость, в случае эффективности достигнутых результатов с учетом личного вклада в общие результаты работы;

- проявление высокого профессионализма и оперативности при исполнении заданий и поручений администрации города Благовещенска;

- внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов (кроме предложений, неоправданно увеличивающих документооборот и расход бюджетных средств);

- проведение мероприятий, направленных на получение дополнительного дохода от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности МАДОУ;

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и улучшение имиджа МАДОУ.

5. Руководителю МАДОУ единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий выплачивается на основании правового акта главного распорядителя бюджетных средств по согласованию с курирующим заместителем мэра города Благовещенска.

6. Решение об установлении заместителям руководителя МАДОУ единовременной премии за выполнение особо важных и сложных заданий принимается руководителем МАДОУ по согласованию с главным распорядителем средств городского бюджета.

Показатели для выплаты премии по итогам работы за месяц

№ пп	Показатели	Количество баллов
Музыкальный руководитель		
1.	Участие воспитанников в конкурсах	1
2.	Результаты участия воспитанников в конкурсах: - наличие призеров на муниципальном и областном уровне; - подготовка концертных номеров с участием воспитанников и сотрудников в социуме.	2 3
3.	Проведение: -открытых мероприятий, НОД, мастер-классов; -разработка авторских программ, проектов	2 4
4.	Организация дополнительных платных услуг и привлечение социальных партнеров.	2
5.	Ведение личного сайта, страницы в социальных сетях, на педагогических порталах, инстаграм учреждения.	3
6.	Создание, укрепление и сохранность непосредственной образовательной развивающей среды в музыкальном зале, эстетическое оформление музыкального зала. Системность проведения совместных с родителями мероприятий в триаде «ребёнок-педагог-родитель»	2 1
	Итого:	20
Воспитатель		
1.	Общественная активность педагога: - участие воспитанников в конкурсах разного уровня; - выступление на семинарах, педагогических советах, проведение открытых мероприятий в МАДОУ; - результативность работы в творческих группах; - взаимодействие с социумом; - ежемесячный отчёт по самообразованию.	1 1 1 1 1
2.	Использование современных образовательных технологий, в том числе ИКТ в воспитательной и образовательной деятельности, моделирования НОД:	

	- педагог использует инновационные технологии в работе с родителями (выпуск журнала, газеты, музыкальная, гостиная, семейная гостиная, кружки, анкетирование, участие родителей в групповых конкурсах и др.). Обосновать.	1
3.	Участие педагога в проведении семинаров, конференций, открытых мероприятий: - муниципального уровня; - областного, регионального уровня; - публикации в профессиональных образовательных изданиях.	1 1 2
4.	Разработка и реализация проектов, направленных на повышение авторитета, имиджа МАДОУ: - создание и ведение (постоянная наполняемость) личного сайта педагога, организация выставок детского творчества, эстетическое оформление групп; - активное взаимодействие с родителями, направленное на улучшение материально-технической базы МАДОУ.	2 2
5.	Позитивные результаты внедрения здоровье-сберегающих технологий: - посещаемость составляет свыше 65%; - посещаемость составляет свыше 80%.	1 2
6.	Задолженность: отсутствие задолженности по родительской плате, дополнительным платным услугам.	1
7.	Работа с родителями: отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций.	1
8.	Выполнение требований этического кодекса педагога: соответствующий внешний вид, самоконтроль за поведением и речью в общении с детьми и родителями.	1
	Итого:	20
Шеф-повар, повар		
1.	Отсутствие обоснованных замечаний контролирующих и надзорных органов.	1
2.	Сохранность имущества, и товарно-материальных ценностей, экономия электроэнергии, воды, отсутствие поломок оборудования.	1
3.	Удовлетворенность качеством питания со стороны родителей, воспитанников, сотрудников.	1
	Итого:	3
Помощник воспитателя		
1.	Отсутствие обоснованных замечаний контролирующих и надзорных	1

2.	Сохранность имущества, и товарно-материальных ценностей, экономия электроэнергии, воды.	1
3.	Качественное и оперативное выполнение однократных поручений администрации в рамках должностных обязанностей.	1
4.	Выполнение санитарно-эпидемиологических требований, способствующих сохранению здоровья воспитанников.	1
Итого:		4
Кладовщик		
1.	Отсутствие обоснованных замечаний контролирующих и надзорных органов.	1
2.	Качественное и оперативное выполнение однократных поручений администрации в рамках должностных обязанностей.	1
3.	Сохранность имущества и товарно-материальных ценностей.	1
4.	Ведение мониторинга соблюдения объёмов и сроков договоров по поставке продуктов питания и соблюдения сроков сдачи в установленном порядке документов и отчётности в МУ «ЦБ УО».	1
Итого:		4
Кастелянша		
1.	Контроль за соблюдением правил эксплуатации обслуживаемого оборудования. Сохранность имущества и товароматериальных ценностей.	2
2.	Отсутствие замечаний контролирующих и надзорных органов в актах по внутренним проверкам МАДОУ.	2
Итого:		4
Дворник, сторож, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, уборщик служебных помещений, кухонный рабочий		
1.	1.Отсутствие обоснованных замечаний контролирующих и надзорных органов.	1
2.	Сохранность имущества, товарно-материальных ценностей МАДОУ, экономия электроэнергии, воды.	1
3.	Личное участие в мероприятиях МАДОУ, городских и др.	1
Итого:		3

Делопроизводитель		
1.	Выполнение особо важных и срочных работ по распоряжению (просьбе) руководителя.	2
3.	Своевременная подготовка и оформление архива документальных материалов, по которым закончено делопроизводство, составление описи дел, передаваемых на хранение в архив.	1
Итого:		3

Приложение № 4
к Положению

Показатели для выплаты премии по итогам работы за год

Наименование должности	Показатели	Баллы
Основной персонал МАДОУ	1. Позитивные результаты воспитанников педагога	
	1.1. Участие воспитанников в конкурсах муниципального, областного и регионального уровня и наличие призовых мест.	3
	2. Личный вклад в повышение качества образования на разных уровнях	
	2.1. Участие в профессиональных конкурсах, конференциях, семинарах, разработка проектов, программ на муниципальном, областном и всероссийском уровне. Обосновать	3
	3. Использование электронных образовательных ресурсов	
	3.1. Ведение личного сайта, страницы в социальных сетях на педагогических порталах	2
	4. Здоровьесберегающая деятельность:	
	4.1. Наличие положительной динамики снижения количества пропущенных детодней, увеличение процента посещаемости не ниже 65% .	2
	4.2. Отсутствие травм.	2
	5. Общественная активность:	
5.1. Выполнение общественных работ (участие в городских общественных мероприятиях, в утренниках в нерабочее время.	1	
5.2. Благоустройство закреплённого помещения (ремонт)	3	

	группы, территории участка (Обосновать, что конкретно)	
	6. Работа с родителями:	
	6.1. Отсутствие задолженности по родительской плате	1
	6.2. Активное взаимодействие с родителями, направленное на улучшение материально-технической базы ДОУ	2
	6.3. Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей), письменных замечаний	1
	Итого:	20
Вспомогательный персонал МАДОУ	1. Отсутствие обоснованных замечаний контролирующих и надзорных органов.	1
	2. Личное участие в мероприятиях МАДОУ, городских и др.	1
	3. Обеспечение сохранности оборудования, инвентаря, имущества и других материальных ценностей МАДОУ.	1
	4. Высокое качество подготовки и проведения ремонтных работ и благоустройство территории.	1
	Итого:	4



Прошнуровано и пронумеровано
42 (фактура 42в) листа
Заведующий МАДОУ «ДС № 47 г.
Батовшенска»
Г.М. Дружинина

ПРОВЕРЕНО

УПРАВЛЕНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОГО
РАЗВИТИЯ И ИНВЕСТИЦИЙ

подпись 