

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад № 104 «Зорька» комбинированного вида  
670023, г. Улан-Удэ, ул.Строителей, 19а,  
тел.факс 8(3012) 22 55 99, e – mail: [detsad104@mail.ru](mailto:detsad104@mail.ru)**

Приказ

12.11.2016 г.

№ 140

**«Об утверждении положения об оплате труда работников муниципального  
бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 104 «Зорька»**

В целях совершенствования системы оплаты труда работников МБДОУ детский сад № 104 «Зорька» и приведения ее в соответствие с федеральным законодательством, постановлением Администрации г. Улан-Удэ от 26.04.2016 N 109 "Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений"

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников МБДОУ детский сад № 104 «Зорька» (приложение).
2. Признать утратившими силу приказ № от «Об утверждении положения об оплате труда».
3. Контроль исполнения приказа оставляю за собой.

Заведующий МБДОУ № 104 "Зорька" \_\_\_\_\_ Цыренова Т.М.

*Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад № 104 «Зорька» комбинированного вида  
670023, г. Улан-Удэ, ул. Строителей, 19а,  
телефакс 8(3012) 22 55 99, e – mail: [detsad104@mail.ru](mailto:detsad104@mail.ru)*

СОГЛАСОВАНО  
Председатель ПК МБДОУ  
Детский сад № 104 «Зорька»  
\_\_\_\_\_ В.Б. Хорганова

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий МБДОУ  
Детский сад № 104 «Зорька»  
\_\_\_\_\_ Т.М. Цыренова

Приложение  
к Приказу №140 от 12.11.2016

### ПОЛОЖЕНИЕ

Об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 104 «Зорька»

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников МБДОУ детский сад № 104 «Зорька».

1.2. Положение включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, условия и размеры выплат компенсационного характера и условия выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнями выплат, утвержденными Постановлением от 28 октября 2016 г. N 336 Администрации г. Улан-Удэ «Об утверждении положения об оплате труда работников Муниципальных образовательных организаций, подведомственных Комитету по образованию администрации г. Улан-Удэ».

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

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

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

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

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

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

1.4. Система оплаты труда работников МБДОУ детский сад № 104 «Зорька» (Учреждение) устанавливается коллективным договором, соглашениями, с учетом мнения представительного органа работников, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, Республики Бурятия, Администрации г. Улан-Удэ, настоящим Положением.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период

норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, увеличенного на компенсационные выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

## 2. Основные условия оплаты труда

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

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

2.3. Рекомендуемые [размеры](#) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням работников приведены в Приложении № 1 к настоящему Положению.

2.4. Предусматривается установление работникам повышающих коэффициентов к окладам по профессиональным квалификационным группам, образующих оклад по квалификационным уровням, в пределах утвержденного фонда оплаты труда (Приложение № 2).

2.5. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом 5](#) Положения.

2.6. Работникам выплачиваются стимулирующие надбавки и премиальные выплаты в соответствии с порядком, предусмотренным [разделом 6](#) Положения.

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

## 3. Формирование фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда в Учреждении формируется исходя из размеров субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и внебюджетных средств, предусмотренных на оплату труда.

3.2. Штатное расписание Учреждения ежегодно утверждается заведующим детским садом, включает в себя все должности служащих, профессии рабочих Учреждения.

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

#### 4. Условия оплаты труда руководителя образовательной организации и его заместителей, главного бухгалтера

4.1. Заработная плата руководителя, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, компенсационных и стимулирующих выплат.

4.2. Должностные оклады руководителя, его заместителей и главного бухгалтера устанавливаются трудовыми договорами 1 раз в год расчетным путем по итогам отчетного периода. Руководителю образовательной организации размер должностного оклада устанавливается ежегодно на 1 сентября нового учебного года приказом Комитета.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников образовательной организации устанавливается Комитетом в кратности от 1 до 4.

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

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

O - должностной оклад руководителя, руб.;

ЗП<sub>ср</sub> - среднемесячная заработная плата работников, руб.;

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

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

Среднемесячная заработная плата работников Учреждения определяется путем деления годового фонда оплаты труда работников Учреждения, за исключением руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, на среднесписочную численность этих работников в среднем за год и на количество месяцев. В данном случае в расчет годового фонда работников включаются оклады и стимулирующие выплаты и не учитываются выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, а также другие компенсационные выплаты.

$$ЗП_{\text{ср}} = \frac{\text{ФОТ}}{\text{Числ.} \times n}, \text{ где:}$$

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

Числ. - средняя численность работников Учреждения (включая среднесписочную численность работников, среднюю численность внешних совместителей), за исключением руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, в среднем за год;

n - количество месяцев в году (12).

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

4.4. Корректирующий коэффициент, используемый для расчета должностного оклада руководителя, устанавливается в соответствии с критериями отнесения образовательных организаций к уровням, используемым для определения должностного оклада руководителя образовательной организации.

Значения корректирующего коэффициента по уровням оплаты труда руководителей

образовательных организаций:

- 1 уровень - 1,2;
- 2 уровень - 1,1;
- 3 уровень - 0,9;
- 4 уровень - 0,7.

Приказом Комитета определяется уровень оплаты труда руководителя Учреждения в соответствии с [постановлением](#) Администрации города от 24.09.2008 N 471 "Об установлении критериев отнесения муниципальных образовательных учреждений г. Улан-Удэ к уровням, используемым для определения должностного оклада руководителя муниципального учреждения".

Для руководителя Учреждения, имеющего обособленные структурные подразделения, более одного здания, в которых осуществляется образовательный процесс, применяется корректирующий коэффициент, соответствующий уровню выше.

4.5. Должностные оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера учреждения устанавливаются руководителем Учреждения в размере 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

4.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю Учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру в соответствии с [разделом 5](#) Положения.

4.7. Порядок определения фонда стимулирования работников, порядок определения размеров и условий выплат стимулирующего характера работникам Учреждения осуществляется на основании [Приложения 3](#) к настоящему Положению.

Размер стимулирующих выплат работникам Учреждения устанавливается приказом руководителя.

Заместителям и главным бухгалтерам стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с локальным актом Учреждения.

4.7.1. Работникам учреждения, имеющим почетные звания, приказом Учреждения в пределах фонда оплаты труда устанавливается повышающий коэффициент к окладу в следующих размерах:

0,3 - "Заслуженный работник культуры Российской Федерации", "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации", "Заслуженный учитель Российской Федерации";

0,2 - "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Отличник народного просвещения" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "народный", "заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю образовательной организации;

0,15 - почетные звания Республики Бурятия.

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

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, имеющим почетные звания, устанавливается повышающий коэффициент.

4.8. При отсутствии или недостатке бюджетных или внебюджетных финансовых средств Учреждение вправе приостановить выплату стимулирующих выплат, уменьшить размер или отменить их выплату, предупредив работников Учреждения об этом в установленном законодательством порядке.

## 5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными

правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

5.3. Работникам образовательных организаций производятся следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

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

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

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

- районные коэффициенты к заработной плате;

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

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

5.3.3. При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам Учреждения устанавливается доплата по соглашению сторон.

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

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

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

Таблица 1

N	Выплаты за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных	Доплата в процентах от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы)
1.	Педагогическим работникам, учебно-вспомогательному персоналу за работу в логопедических группах	15 - 20%
2.	Доплата руководителю за работу в специальных (коррекционных) образовательных организациях для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями	20%

	здоровья, доплата руководителю образовательной организации общего типа, имеющей не менее двух групп специального назначения	
3.	Учителям-логопедам в образовательных организациях	20%

5.4. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными актами Учреждения, трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

## 6. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

6.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу.

6.2. В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

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

6.3. Конкретные показатели выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия выплат устанавливаются в локальном акте образовательной организации.

6.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут включать в себя:

- надбавку за стабильно высокие показатели результативности работы;
- надбавку за участие в реализации проектов, целевых программах;
- надбавку за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), ведение экспериментальной работы, высокие достижения в работе;
- надбавку за сложность и напряженность выполняемой работы;
- иные стимулирующие выплаты, установленные в локальных актах образовательных организаций.

6.5. Выплаты за качество выполняемых работ могут включать в себя:

- надбавку за квалификационную категорию;
- надбавку за наличие ученой степени, почетного звания;
- иные стимулирующие выплаты, установленные в положении о стимулирующих выплатах.

6.6. Работникам Учреждения устанавливается стимулирующая выплата. Конкретные размеры и условия выплат стимулирующего характера за непрерывный стаж работы определяются Положением об оплате труда работников учреждения.

Выплаты стимулирующего характера за стаж работы устанавливаются педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных организациях.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке.

6.7. Премиальные выплаты по итогам работы включать в себя:

- премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- иные премиальные выплаты, установленные в положении о стимулирующих выплатах.

Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничены.

6.8. Объем стимулирующих выплат устанавливается Учреждением самостоятельно за счет всех источников финансирования.

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

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

6.10. Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются органом самоуправления образовательной организации, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению руководителя образовательной организации, при наличии профсоюзного органа его мнение должно учитываться при распределении стимулирующих выплат. Решение оформляется локальным актом Учреждения. Состав и порядок работы органа самоуправления Учреждения по распределению стимулирующих выплат устанавливается локальным актом образовательной организации.

6.11. При отсутствии или недостатке бюджетных или внебюджетных финансовых средств руководитель Учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих выплат, уменьшить размер или отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

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

## 7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Штатное расписание образовательной организации формируется за счет всех источников финансирования.

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

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

7.4. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются на оплату труда и на выплаты стимулирующего характера.

7.5. К случаям, не урегулированным настоящим Положением, применяются нормы локальных актов Учреждения в соответствии с действующим законодательством.



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

ПКГ	Квалификационные уровни	Должности, профессии, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада по квалификационной группе (руб.)	Повышающий коэффициент к окладу	Размер оклада по квалификационному уровню (руб.) <*>
Оклады по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования (утверждены <a href="#">приказом</a> Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н)					
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала 2 уровня	1 квалификационный уровень	Младший воспитатель;	4747	1	4747
ПКГ должностей педагогических работников	1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель;	5516	1	5516
	2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; социальный педагог;	5516	1,01	5571
	3 квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог.	5516	1,03	5681
	4 квалификационный уровень	Старший воспитатель; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед	5516	1,06	5847
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений	1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную	6956	1	6956

		программу и программу дополнительного образования детей			
Оклады по профессиональным квалификационным группам общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (утверждены <a href="#">приказом</a> Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н)					
ПКГ общетраслевых должностей служащих 1 уровня	1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, секретарь, секретарь-машинистка	4292	1	4292
ПКГ общетраслевых должностей служащих 2 уровня	1 квалификационный уровень	секретарь руководителя	4747	1	4747
	2 квалификационный уровень	Заведующий складом; заведующий хозяйством; должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	4747	1,09	5174
	3 квалификационный уровень	Шеф-повар	4747	1,15	5459
ПКГ общетраслевых должностей служащих 3 уровня	1 квалификационный уровень	Бухгалтер; экономист, инженер- программист (программист), инженер; системный администратор, специалист по кадрам, специалист по охране труда, специалист по закупкам, контрактный управляющий	5516	1	5516
ПКГ общетраслевых должностей служащих 4 уровня	3 квалификационный уровень	Руководитель (директор, заведующий) филиала; другого обособленного структурного подразделения	6956	1	6956
Оклады по профессиональным квалификационным группам общетраслевых профессий рабочих (утверждены <a href="#">приказом</a>					

Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н)					
ПКГ общепромышленных должностей рабочих 1 уровня	1 квалификационный уровень	дворник, кастелянша, кладовщик, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, уборщик территорий, подсобный рабочий,	4273	1	4273
ПКГ общепромышленных должностей рабочих 2 уровня	1 квалификационный уровень	Водитель автомобиля, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, повар,	4292	1	4292

**Положение о порядке установления коэффициентов к окладам  
(должностным окладам), ставкам заработной платы и их размеров**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано на основании п. 2.4. Положения о системе оплаты труда муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 104 «Зорька», утвержденного приказом заведующего от 01.02.2017 №18/8, и определяет порядок установления повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы (далее – «повышающие коэффициенты») работников МБДОУ детский сад № 104 «Зорька» и их размеров.

1.2. Применение коэффициентов не образует новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

1.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству и или работающих в условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выполненного объема работ либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

**2. Порядок установления повышающих коэффициентов и их размеров**

2.1. Работникам образовательных учреждений устанавливаются коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

2.2. Размер выплат по коэффициенту определяется путем умножения установленного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на коэффициент.

2.3. Решение о применении указанного коэффициента принимает заведующий образовательного учреждения с учётом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер повышающего коэффициента не более 2,0.

2.4. Коэффициенты устанавливаются всем работникам, кроме заместителей заведующего.

Устанавливаются следующие размеры персональных коэффициентов:

- для педагогических работников (кроме семейных воспитателей) – 1,0;
- для учебно-вспомогательного персонала, рабочих и служащих – 1,0.
- для семейных воспитателей – 0,5.

2.5. Конкретные размеры коэффициентов устанавливаются приказом заведующего образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работников образовательного учреждения, на определённый период времени в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения, утверждённого на соответствующий финансовый год.

2.8. Коэффициенты не применяются по истечении срока их действия или при изменении (прекращении) условий, которые послужили основанием для установления повышающего коэффициента.

**3. Заключительные положения**

3.1. В случае возникновения спора между сторонами, он подлежит урегулированию путем непосредственных переговоров между работником и заведующим.

3.2. В случае не достижения согласия путем переговоров между работником и заведующим, спор подлежит разрешению в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

**Положение**  
**«О выплатах стимулирующего характера»**  
**работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного**  
**учреждения детский сад № 104 «Зорька»**

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение регламентирует порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МБДОУ детский сад № 104 «Зорька» (именуемое в дальнейшем Учреждение).

1.2. Настоящее положение разработано на основании Постановления Администрации г. Улан-Удэ от 28.10.2016г. № 336 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Комитету по образованию Администрации г. Улан-Удэ».

1.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, стимулирование их профессионального роста и повышение ответственности за конечные результаты труда.

1.4. Заработная плата работников Учреждения определяется Положением об оплате труда и предельными размерами не ограничивается.

1.5. Расходы по оплате труда работников, включая различные меры материального стимулирования, осуществляются за счет распределения стимулирующей части фонда оплаты труда.

1.6. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются приказом заведующего Учреждения на основании протокола комиссии по распределению стимулирующей части заработной платы, исходя из критериев и показателей.

1.7. Комиссия по назначению стимулирующей части заработной платы избирается на общем собрании трудового коллектива и состоит из нечетного количества членов.

### **2. Виды морального и материального стимулирования**

2.1. В целях морального стимулирования работников Учреждения применяются следующие виды морального стимулирования:

- награждение государственными и отраслевыми наградами за многолетний творческий труд, высокое качество работы;
- награждение Почетной грамотой районного и муниципального уровня за многолетний добросовестный труд, значительные успехи в работе;
- объявление благодарности за добросовестный труд, активное участие в работе.

2.2. В целях материального стимулирования работников Учреждения применяются следующие виды стимулирующих выплат:

- по результатам работы за месяц;
- единовременные вознаграждения;
- премии (по результатам работы в календарном году);
- материальная помощь.

### **3. Порядок установления стимулирующих выплат**

#### **3.1. Стимулирующие выплаты**

3.1.1. Для установления стимулирующих выплат работники Учреждения ежемесячно представляют в комиссию по установлению доплат и надбавок оценочный лист деятельности в соответствии с прилагаемыми критериями и показателями.

3.1.2. Комиссия рассматривает оценочный лист деятельности и принимает решение о размере стимулирующих выплат за определённый период (в баллах).

3.1.3. Решение комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем. Срок хранения протоколов – 5 лет, оценочных листов – 3 месяца.

3.1.4. Денежный эквивалент балла зависит от суммы денежных средств стимулирующей части ФОТ и может меняться в течение года.

3.1.5. Комиссия рассчитывает размер стимулирующих выплат в соответствии Порядком:

- Произвести подсчет баллов за период, по результатам которого устанавливается выплата стимулирующего характера.
- Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на текущий период для каждой категории работников разделить на максимально возможную для данной категории работников суммы баллов. В результате получаем денежный вес (в рублях) каждого балла.
- Этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов конкретного работника. В результате получаем размер выплаты стимулирующего характера конкретного работника на текущий период.

3.1.6. Лицам, не проработавшим полный расчетный период или работающие в Учреждении в порядке совместительства, возможна стимулирующая выплата с учетом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

## **3.2. Единовременные денежные вознаграждения**

3.2.1. По результатам работы Учреждения в течение определенного периода осуществляется выплата единовременного вознаграждения работников Учреждения (при наличии фонда экономии заработной платы).

3.2.2. Размер единовременного вознаграждения конкретного работника определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах.

3.2.3. Лица, не проработавшие полный расчетный период или работающие в Учреждении в порядке совместительства, возможна выплата единовременного вознаграждения с учетом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

3.2.4. Основаниями для выплаты единовременного вознаграждения являются:

- за интенсивность и напряжённость выполняемых работ;
- за качество и высокие результаты работы;
- в виде поощрения за качественную работу и (или) участие в отдельных мероприятиях;
- к профессиональному празднику – День дошкольного работника;
- к 8 Марта, 23 февраля;
- по итогам работы в летний оздоровительный период;
- по итогам подготовки к новому учебному году.

## **3.3. Премирование**

3.3.1. По результатам работы Учреждения в течение года осуществляется премирование (при наличии фонда экономии заработной платы).

3.3.2. Размер премии конкретного работника определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах.

3.3.3. Лица, не проработавшие полный расчетный период или работающие в Учреждении в порядке совместительства, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

3.3.4. Основаниями для выплаты премии являются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в инновационной деятельности;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности учреждения;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

### **3.4. Материальная помощь**

3.4.1. Работникам может быть оказана материальная помощь по следующим основаниям:

- погребение близких родственников (родители, дети);
- при несчастных случаях (ДТП, тяжелая травма и др.), в случаях пожара, гибели имущества и т.п.;
- к личному юбилею (50 лет и далее каждые 5 лет).

### **4. Лишение и снижение стимулирующих выплат**

4.1. Лишение и снижение стимулирующих выплат оформляется приказом заведующей Учреждения на основании справок проверок, обоснованных жалоб, актов или предписаний контролирующих органов.

4.2.. Основанием для полного или частичного лишения стимулирующей части заработной платы является:

- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников – 100%;
- невыполнение режима дня воспитанников- до 50%;
- несвоевременное и (или) некачественное написание планов – до 50%;
- нарушение должностной инструкции – до 100%;
- нарушение правил техники безопасности, пожарной безопасности, охраны труда – до 50%;
- нарушение устава и правил внутреннего трудового распорядка – до 100%;
- дисциплинарное взыскание – до 100%;
- обоснованные неоднократные жалобы родителей (конфликтные ситуации)- до 50%;
- неисполнение приказов и распоряжений заведующего Учреждения – до 50%;
- замечания по ходу внутреннего контроля – до 50%.



## Листы оценки качества и результативности труда педагогов

N	Направление деятельности	Критерии стимулирования (баллы)	Самооценка	Баллы
1.	Образовательно-воспитательная деятельность - 15% (оценивается 1 раз в квартал)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- участие воспитанников в районных, городских, республиканских, всероссийских конкурсах (30);</li> <li>- высокий уровень организации и проведения мероприятий (семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования и воспитания, районных, городских, республиканских конкурсов) (20);</li> <li>- участие в инновационной деятельности (в том числе ФЭП, РЭП, стажировочные площадки), разработка и реализация авторских программ и технологий, реализация проектной деятельности (25);</li> <li>- изучение и внедрение передового педагогического опыта (презентации, публикации, печатные издания) (25)</li> </ul>		
2.	Создание условий для осуществления воспитательно-образовательного процесса - 10% (оценивается 1 раз в месяц)	- организация развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с ФГОС ДО (100);		
3.	Работа с кадрами - 10 % (оценивается 1 раз в месяц)	- развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в профессиональных и творческих конкурсах, конференциях) (100);		
4.	Социальная деятельность - 25% (оценивается 1 раз в месяц)	- участие коллектива, детей, родителей в социально значимых проектах, грантовых конкурсах, развитие социального партнерства (30)		
		- увеличение количества дней, фактически проведенных воспитанниками в дошкольной организации за месяц (не менее 85% от общего количества дето-дней) (80)		

5.	Эффективность управленческой деятельности - 20% (оценивается 1 раз в месяц)	- отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций (100)		
6.	Сохранение здоровья воспитанников в учреждении - 20% (оценивается 1 раз в месяц)	- организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников (25)		
		- снижение заболеваемости по сравнению с предыдущим периодом (с указанием количества пропусков по болезни 1 ребенком), отсутствие инфекционных вспышек (20)		
		- отсутствие травматизма воспитанников и сотрудников во время воспитательно-образовательного процесса (25)		
		-творческое участие педагогов в различных мероприятиях (20)		

#### Определение стимулирующей части заработной платы бухгалтера

		Самооценка	Период применения показателя
1. Своевременное предоставление отчетности	Отсутствие жалоб от соответствующих органов (10)		(оценивается 1 раз в месяц)
2. Качественное ведение персонифицированного учета и отчетности по ПФР, ФСС, НДФЛ.	Отсутствие жалоб от соответствующих органов (15)		(оценивается 1 раз в месяц)
3.Осуществление сверки взаимных расчетов по родительской плате, своевременное представление задолженности по услугам	Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности(35)		(оценивается 1 раз в месяц)
4. Своевременное и качественное начисление и выдача заработной платы			(оценивается 1 раз в месяц)
5.Использование компьютерных программ в целях ведения бухгалтерского учета	Внедрение, освоение, использование бухгалтерских программ (10)		(оценивается 1 раз в месяц)
6. Качественное ведение документации и своевременная	Качественное ведение		(оценивается 1 раз

подшивка документов	документации (10)		в месяц)
7. Отсутствие обоснованных жалоб работников на некачественное исполнение должностных обязанностей	Отсутствие жалоб (10)		(оценивается 1 раз в месяц)

#### Определение стимулирующей части заработной платы программиста

№	критерии стимулирования	Количество процентов к окладу	
		Самооценка	Период применения показателя
1	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации (делопроизводство) (100)		(оценивается 1 раз в месяц)
2	Отсутствие нарушений при проведении мероприятий по контролю (отсутствие предписаний), соблюдение норм трудового законодательства(100)		(оценивается 1 раз в месяц)
3	Разработка программного материала для ЭОР (100)		
4	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций (100)		(оценивается 1 раз в месяц)
5	Обеспечение бесперебойной работы компьютеров и другой орг.техники (100)		
6	Исполнение в срок, выполнение нормативно-правовых актов, принятых в отношении учреждения, своевременное предоставление материалов (100)		(оценивается 1 раз в месяц)
	ИТОГО		

#### Определение стимулирующей части заработной платы младших воспитателей

N	Критерии стимулирования (баллы)	Самооценка	Период применения показателя
1	- отсутствие нарушений проведении мероприятий по внутри садовскому контролю (отсутствие предписаний), соблюдение норм трудового законодательства (100)		(оценивается 1 раз в месяц)
2	-участие в профессиональных и творческих конкурсах (100);		
3	отсутствие травматизма воспитанников и сотрудников во время воспитательно-образовательного процесса (100)		
4	отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций (100)		
	ИТОГО		

### Определение стимулирующей части заработной платы повара

N	Критерии стимулирования (баллы)	Самооценка	Период применения показателя
1	- отсутствие нарушений при проведении мероприятий по внутрисадовскому контролю (отсутствие предписаний), соблюдение норм трудового законодательства (100)		(оценивается 1 раз в месяц)
2	-участие в профессиональных и творческих конкурсах, конференциях (100);		(оценивается 1 раз в месяц)
3	- организация качественного питания детей в группах в соответствии с СанПиН, с соблюдением физиологических потребностей в энергии и пищевых веществах, соблюдением ежедневного размера стоимости продуктов питания (100);		(оценивается 1 раз в месяц)
4	- отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций (100)		(оценивается 1 раз в месяц)
	итога:		

### Определение стимулирующей части заработной платы обслуживающего персонала

N	Критерии стимулирования (баллы)	Самооценка	Период применения показателя
1	- отсутствие нарушений при проведении мероприятий по внутрисадовскому контролю (отсутствие предписаний), соблюдение норм трудового законодательства (100)		(оценивается 1 раз в месяц)
2	-участие в профессиональных и творческих конкурсах, конференциях (100);		(оценивается 1 раз в месяц)
3	- помощь в организация развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с ФГОС ДО		(оценивается 1 раз в месяц)
4	- отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций (100)		(оценивается 1 раз в месяц)
	итога:		