

«Челядьёс сёвмёдан 83 №-а видзанін» школаёдз велёдан Сыктывкарска муниципальной сьёмкуд учреждение»

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДЕТСКИЙ САД №83 общеразвивающего вида» г. Сыктывкара**

П Р И К А З

«__» января 2017г.

№01-10/____

Об утверждении «Положения об оплате труда работников»

На основании постановления Администрации муниципального образования городского округа «Сыктывкар» Республики Коми от 21.04.2014г. № 4/1346 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляют управление образования и управление дошкольного образования администрации МО ГО «Сыктывкар» (в редакции от 25.09.2014г. № 9/3622, постановления «О внесении изменений в постановление Главы администрации МО ГО «Сыктывкар» от 29.09.2008года N 9/3775 "О некоторых вопросах оплаты труда работников муниципальных учреждений МО ГО "Сыктывкар"» (в редакции от 19.09.2014г. № 9/3507), решения Общего собрания трудового коллектива от 15.12.2016г. за №2

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить «Положение об оплате труда МАДОУ «Детский сад №83 общеразвивающего вида» г. Сыктывкара с 01 января 2017г.
2. Признать утратившим силу «Положение об оплате труда МАДОУ «Детский сад № 83 общеразвивающего вида» г. Сыктывкара, утвержденного приказом МАДОУ «Детский сад №83 общеразвивающего вида» за 01-10/121, от 20.06.2016г.
3. Ознакомить работников Муниципального автономного дошкольного учреждения «Детский сад №83 общеразвивающего вида» г. Сыктывкара с Положением «Об оплате труда»
4. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор

Г. Н. Вахнина

ПРИНЯТО:

Общим собранием трудового
коллектива МАДОУ «Детский сад №83
общеразвивающего вида»
г.Сыктывкара

Протокол № _____

от « ____ » _____ 2016 года

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МАДОУ «Детский сад №83
общеразвивающего вида»
г.Сыктывкара

_____ Г.Н.Вахнина

Приказ № _____

от « ____ » _____ 2017 года

ПОЛОЖЕНИЕ

**Об оплате труда работников
Муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад №83 общеразвивающего вида»
г.Сыктывкара**

I. Общие положения

- 1.1. Положение направлено на поддержку, развитие и стимулирование труда каждого работника по обеспечению высокого качества результатов деятельности учреждения.
- 1.2. Настоящее положение об оплате труда в МАДОУ «Детский сад №83 общеразвивающего вида» г. Сыктывкара (далее учреждение) разработано в соответствии с:
 - Трудовым кодексом Российской Федерации;
 - Федеральным Законом № 273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации»;
 - Федеральный закон № 82 – ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» от 19.06.2000 г.
 - Распоряжение Правительства № 2190-р от 26.11.2012 Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда.
 - Приказ Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 №1601 О продолжительности рабочего времени.
 - Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 26.04.2013 №167н Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта.
 - Постановление правительства РК от 22.10.2007 № 241 Об оплате труда.
 - Постановлением администрации муниципального образования городского округа «Сыктывкар» от 21.04.2014 №4/1346 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, функции и полномочия учредителя, в отношении которых осуществляют управление образования и управление дошкольного образования администрации МО ГО «Сыктывкар» (в редакции от 15.11.2016 № 11/3864);
 - Постановлением «О внесении изменений в постановление Главы администрации МО ГО «Сыктывкар» от 29.09.2008 г. № 9/3775 «О некоторых вопросах оплаты труда работников муниципальных учреждений образования МО ГО «Сыктывкар» (в редакции от 19.09.2014 г. № 9/3507);
 - Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников муниципальных учреждений на 2015 г. (утв. Решением Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений от 24.12.2014; протокол №11);
 - Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Республике Коми от 17.06.14 № 77 О разработке показателей эффективности.
 - Приказ Министерства образования и науки РФ от 05.12.2014 г. №1547; ОБ утверждении показателей, характеризующие общие критерии оценки качества образовательной деятельности организаций, осуществляющий образовательную деятельность
 - Устава Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 83 общеразвивающего вида» г. Сыктывкара и правил внутреннего трудового распорядка.
- 1.3. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.
- 1.4. **Заработная плата работников** – это 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).

Исходя из определения заработной платы, приведенного в 129 статье ТК РФ, можно выделить ее составные части. Структуру заработной платы образуют следующие ее части:

1. основная (постоянная) часть заработной платы (оклад, тарифная ставка);
2. компенсационные выплаты;
3. стимулирующие выплаты.

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

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

1.5. Заработок работников МАДОУ подлежит налогообложению в порядке и размерах, установленных действующим законодательством.

1.6. Минимальный размер оплаты труда

Минимальная заработная плата устанавливается Федеральным законом - размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда. Минимальный размер оплаты труда применяется для регулирования оплаты труда и определения размеров пособий по временной нетрудоспособности. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.7. **Оклад (должностной оклад)** - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (ст. 129 ТК РФ).

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

1.8. Компенсационные выплаты

- с тяжелыми, вредными (опасными) и иными условиями труда (ст. 147 ТК РФ);
- в местностях с особыми климатическими условиями (ст. 148 ТК РФ, Закон Республики Коми от 06.10.2005 N 93-РЗ);
- в условиях, отклоняющихся от нормальных (работа в ночное время, совмещение и т. д.) (ст. 149–154 ТК РФ, Постановление № 4/1346, Постановление №9/3775);
- за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работника (Постановление № 4/1346, Постановление № 9/3775);
- молодым специалистам (Постановление № 4/1346).

1.9. Стимулирующие выплаты

Основание Постановление № 4/1346, Постановление №9/3775.

Назначаются в виде надбавок:

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

1.10. Премии

Премия – вид стимулирующей надбавки, осуществляемой сверх основного заработка в целях поощрения за достижение определенных результатов, выполнение обязательств и т.д., а также в целях стимулирования дальнейшего улучшения этих результатов и взятых на себя обязательств (инициативность и творчество).

1.11. Штатные работники

Работники, работающие в учреждении на постоянной основе по Трудовому договору.

1.12. Совмещение профессий

Совмещение профессий (должностей) допускается в пределах той категории персонала, к которой относится данный работник.

С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 151 настоящего Кодекса). Размер дополнительной оплаты устанавливается по соглашению сторон.

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а учреждение - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

Замещение должностей – 1. Исполнение должностных обязанностей одного лица другим лицом на период отпуска, командировки, болезни основного лица; 2. Замещение вакансий.

Доплата за совмещение профессий (должностей), в том числе при замещении отсутствующего работника, когда такая обязанность возложена должностной инструкцией на работника, устанавливается соглашением сторон в каждом конкретном случае.

1.13. Расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ (ст.60.2 ТК РФ)

С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 151 настоящего Кодекса).

Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ.

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а учреждение - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

Оплата труда за расширенную зону обслуживания оплачивается до 100 % от должностного оклада по соглашению сторон.

1.14. Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (ст.60.2 ТК РФ)

Имеет место, когда отсутствующий работник не выполняет трудовую функцию, предусмотренную трудовым договором, но за ним сохраняется его место работы (например, на время командировки), а замещающий его работник выполняет и свои обязанности, и работу временно отсутствующего работника. Обязанности отсутствующего работника руководитель, учреждения может возложить как на одного работника, так и распределить между несколькими работниками. Если исполняющий

данные обязанности работник освобождается от основной работы, то это является временным переводом на другую работу (ч.1 ст. 72.2 ТК РФ), а не выполнением дополнительной работы. Если же работник исполняет обязанности по вакантной должности без освобождения от основной работы, то в данном случае следует говорить о совмещении профессий (должностей), либо расширении зон обслуживания, увеличении объема работ.

Оплата за исполнение обязанностей отсутствующего работника, устанавливается по соглашению сторон, в каждом конкретном случае.

1.15. Работники совместители

Заключение трудового договора о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством.

1.16. Учреждение, в пределах фонда оплаты труда учреждения (субсидия, деятельность, приносящая доход), может самостоятельно определять порядок, условия и размеры стимулирующих доплат, премий и других мер материального стимулирования.

1.17. Порядок формирования планового фонда оплаты труда работников

1.17.1. Плановый фонд оплаты труда включает:

1) фонд должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) с учетом повышений должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок);

2) фонд выплат компенсационного характера (доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных; доплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей; доплаты молодым специалистам);

3) фонд выплат стимулирующего характера (надбавка за выслугу лет; надбавка за интенсивность и высокие результаты работы; надбавка за качество выполняемых работ; премиальные выплаты по итогам работы). Фонд выплат стимулирующего характера формируется из объема средств на выплату надбавок за выслугу лет, объема средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы.

При формировании фонда стимулирующих выплат организаций объем средств на выплату надбавок за выслугу лет в образовательных организациях определяется исходя из фактической потребности.

Объем средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливается в размере не менее 20 процентов от планового фонда оплаты труда по должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) с учетом повышений должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) и выплат компенсационного характера,

Размер фонда стимулирующих выплат может быть увеличен за счет образовавшейся экономии фонда оплаты труда, в том числе за счет экономии фондов компенсационных выплат и должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок), а также оптимизации

4) прочие доплаты и выплаты (средства на оплату лиц, замещающих уходящих в отпуск)

1.17.2. Плановый фонд оплаты труда рассчитывается с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

1.18. Фонд оплаты труда Учреждения, сформированный за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляется на выплату заработной платы работникам, непосредственно оказывающим платные услуги, а также на осуществление выплат стимулирующего характера работникам организации.

- 1.19. Положение распространяется на всех работников Учреждения, независимо от источника осуществления оплаты труда.
- 1.20. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются работникам при наличии финансовых средств Учреждения, за фактически отработанное время.
- 1.21. Настоящее Положение принято общим собранием работников, утверждено директором и регулирует порядок оплаты труда работников МАДОУ «Детский сад №83 общеразвивающего вида» г.Сыктывкара.
- 1.22. Положение вступает в действие с 01.06.2016г. по инициативе работников учреждения, директора и трудового собрания коллектива Положение (его отдельные пункты) могут быть изменены.

II. Установление должностных окладов

2.1. Административный персонал

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (в рублях) в зависимости от группы по оплате труда руководителей			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1.	Руководитель (директор, начальник, заведующий)	13 440	12 915	12 495	12 075
2.	Заместитель руководителя (директора, начальника, заведующего) учреждения образования	11 424	10 978	10 621	10 264

2.2. Педагогические работники

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (руб.)			
		Высшая категория	I категория	II категория	Без категории
1.	Старший воспитатель	6 860	6 860	6 860	6 860
2.	Музыкальный руководитель	6 000	6 000	6 000	6 000
3.	Воспитатель	6 860	6 860	6 860	6 860
4.	Педагог-психолог	6 860	6 860	6 860	6 860

2.3. Учебно-вспомогательный персонал

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (руб.)
1.	Младший воспитатель	4 935
2.	Специалист по кадрам	4 200
3.	Шеф-повар	4 200

2.4. Обслуживающий персонал

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (руб.) / Тарифные ставки
1.	Повар детского питания 5 разряд	3 685
2.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 3 разряд	3 535

3.	Оператор стиральных машин 5 разряд	3 685
4.	Кладовщик	3 475
5.	Кастелянша	3 475
6.	Подсобный рабочий	3 475
7.	Уборщик служебных помещений	3 475
8.	Дворник	3410

III. Установление размеров повышения должностных окладов

№ п/п	Перечень оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников	Размер доплат в % к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы)
1.	Шеф-повару, как осуществляющему трудовую деятельность в учреждении отнесенному к: - II группе по оплате труда руководителей	20
2.	Воспитателям, старшим воспитателям, музыкальным руководителям за наличие: - 2 квалификационной категории; - 1 квалификационной категории; - высшей квалификационной категории	10 45 60

В случаях, когда работникам предусмотрено повышение должностного оклада, оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки) по двум и более основаниям, то абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от должностного оклада, оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки) без учета повышения по другим основаниям.

Повышенные должностные оклады, оклады (ставки заработной платы, тарифные ставки) по основаниям, предусмотренным в Перечне, образуют новые размеры должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок).

IV. Установление компенсационных выплат

4.1. Выплатами компенсационного характера являются:

- 1) Доплаты работникам муниципальных учреждений образования (далее - учреждений образования) за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- 2) доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- 3) Доплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работника;
- 4) Доплаты молодым специалистам учреждений образования.

4.2. Доплаты работникам МАДОУ за работу в ночное время.

4.3. Доплаты работникам МАДОУ, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются по результатам оценки условий труда в размерах и на условиях, определенных в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

№ п/п	Перечень оснований	Размер доплат в % к должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы) включительно
-------	--------------------	--

1.	На работах с тяжелыми и вредными условиями труда (Приказ Гособразованию СССР от 20.08.1990 г. № 579)	до 12 (по результатам оценки условий труда за время фактической занятости в таких условиях)
2.	за работу в ночное время устанавливаются за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов утра)	не менее 35 (к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
3.	За работу в праздничные дни	в двойном размере

4.4. Доплаты работникам МАДОУ, не входящую в круг основных должностных обязанностей работников, устанавливаются к должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) в следующих размерах:

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат в % к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы) включительно
<i>Педагогическим работникам</i>		
1.	За заведение учебным кабинетом ИЗО, музеем, педкабинетом, медицинским кабинетом, физкультурным залом.	до 10%
2.	За организацию и проведение физкультурно-оздоровительной работы.	до 20%
3.	За руководство методическими объединениями педагогов учреждения.	до 15%
4.	За работу в аттестационной комиссии (экспертных группах) учреждения (с 01 октября по 30 апреля).	до 15%
5.	За выполнение обязанностей начальника штаба ГО и ЧС, за работу по противодействию терроризму (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании соответствующей должности).	до 10%
6.	За реализацию дополнительных проектов (организация экскурсионных и экспедиционных программ, групповых и индивидуальных учебных проектов обучающихся, социальных проектов).	до 20%
7.	За организацию и проведение мероприятий, направленных на взаимодействие с родителями, в том числе за консультативную психолого-педагогическую работу с родителями по воспитанию детей в семье.	до 15%
8.	За работу с детьми из социально неблагополучных семей.	до 15%
<i>Младшим воспитателям</i>		
9.	За непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщение детей к труду, привитие им культурных, санитарно-гигиенических навыков	до 30%

4.5. Молодым специалистам, прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, на работу в муниципальные

учреждения образования, устанавливаются доплаты к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке) в следующих размерах:

Категории молодых специалистов	Размер доплат в % к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы) включительно
Молодым специалистам, имеющим диплом о высшем или среднем профессиональном образовании	25
Молодым специалистам, имеющим диплом о высшем или среднем профессиональном образовании с отличием	30

Молодым специалистам – воспитателям, старшему воспитателю учреждения образования размер доплаты, установлены в соответствии с таблицей п.4.5 настоящего Положения, увеличивается на 15 % должностного оклада.

Молодыми специалистами для назначения доплат, установленных настоящим пунктом, являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в муниципальных учреждениях образования МО ГО "Сыктывкар" по профилю полученного образования.

Доплата молодым специалистам устанавливается после окончания образовательного учреждения на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора.

Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с даты трудоустройства в учреждения образования, началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения.

Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до полутора лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, доплата устанавливается на три года с даты трудоустройства в учреждения образования в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в учреждениях образования (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в учреждениях образования в качестве специалистов, доплата устанавливается на три года с даты окончания образовательного учреждения.

V. Установление стимулирующих выплат

5.1. Выплатами стимулирующего характера являются:

- Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;
- Надбавки за качество выполняемой работы;
- Надбавки за выслугу лет;
- Премияльные выплаты по итогам работы.

5.1.2. Надбавки за качество, интенсивность и высокие результаты работы работникам в МАДОУ «Детский сад №83» в следующих размерах:

№ п/п	Наименование должности	Размер надбавок в процентах к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке) суммарно по п.п. 1.1, 1.2
1.	Директор	до 150
2.	Заместитель директора по АХЧ	до 120
3.	Другие работники.	до 100

5.1.2. Надбавки за награждения: работникам МАДОУ, награжденными наградами, нагрудными знаками:

№ п/п	Перечень оснований	Размер доплат в % к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы) включительно
1	Работникам награжденным ведомственными наградами, нагрудными знаками: - Почетной грамотой Министерства образования РФ - Почетной грамотой Министерства образования РК	10 6

5.1.3. Надбавки за выслугу лет устанавливаются руководителям, специалистам, другим служащим и высококвалифицированным рабочим учреждений образования в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки, в процентах к должностному окладу, окладу(ставке заработной платы, тарифной ставке)
свыше 1 года	5
от 5 до 10 лет	10
от 10 до 15 лет	15
свыше 15 лет	20

Надбавки за выслугу лет устанавливаются также работникам, работающим по совместительству в учреждениях образования.

Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам, имеющим компенсационную доплату.

5.1.4. Стимулирующие выплаты за качество и результативность работы по показателям оценки эффективности труда работникам МАДОУ назначаются с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы по итогам месяца, квартала, полугодия, года.

Основанием для оценки эффективности труда работников МАДОУ служит:

- самоанализ педагогического работника;
- сводные результаты, полученные экспертной комиссией.

Периодичность определения оценки эффективности труда работников МАДОУ за определенный период устанавливает экспертная комиссия по определенному графику.

Результаты, полученные экспертной комиссией работников МАДОУ с фактическими результатами позволяют оценить уровень эффективности деятельности работников МАДОУ по следующим направлениям:

- Эффективность реализации образовательной программы МАДОУ;
- Эффективность работы по уровню квалификации, профессионального мастерства работников МАДОУ;
- Эффективность инновационной (методической, организационной) деятельности в МАДОУ;
- Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность детей;
- Уровень исполнительской дисциплины работников МАДОУ;
- Эффективность финансово-экономической, имущественной деятельности.

По каждому направлению формируются и утверждаются показатели, позволяющие оценить деятельность работника.

Для измерения значения каждого показателя формируются индикаторы, которые позволяют в зависимости от значения показателя присваивать то или иное количество баллов работникам МАДОУ. Оценка результатов суммируется в следующих размерах 1 балл = 1,5%.

Система показателей качества и результативности труда работников и оценка результатов утверждается Приказом директора МАДОУ.

Для проведения объективной внутренней оценки эффективности деятельности труда работников МАДОУ создается экспертная комиссия, в состав которой входят представители администрации МАДОУ, членов профсоюза, педагогов-стажистов, высшей, первой квалификационной категории, младший обслуживающий персонал со стажем более 10 лет.

Экспертная комиссия на основе представленных из членов экспертной комиссии отчетов осуществляет оценку эффективности труда работников ДОУ.

Состав членов комиссии, председатель, секретарь экспертной комиссии назначается Приказом директора МАДОУ.

Оценка эффективности деятельности труда работников МАДОУ по итогам работы за определенный период (год, полугодие, квартал, месяц) выдается каждому работнику.

5.1.5. Премияльные выплаты стимулирующего характера работникам МАДОУ предусматриваются за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ по итогам работы месяца, квартала, года.

5.1.6. Все стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления, в том числе премиальных выплат по итогам работы, качество выполняемых работ, МАДОУ определяются самостоятельно в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда соответствующего учреждения и фиксируются в установленном порядке в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников.

5.1.7. За счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, выплачивается материальная помощь.

Материальная помощь работникам МАДОУ оказывается в следующих случаях:

- при наступлении непредвиденных событий (несчастный случай, пожар, кража и др.), требующих значительных затрат денежных средств – 1 должностной оклад работника МАДОУ;
- в связи со смертью близкого родственника (матери, отца, детей, жены, мужа) – 1 должностной оклад работника МАДОУ;
- в связи со знаменательными датами, персональными или юбилейными датами (50, 55, 60 лет) – 1 должностной оклад работника МАДОУ.

Материальная помощь выплачивается с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в порядке и размерах, установленных действующим законодательством.

Основанием для оказания материальной помощи служат:

- личное заявление работника МАДОУ;
- приказ МАДОУ.

**VI. Критерии оценки результативности труда работников
МАДОУ «Детский сад №83 общеразвивающего вида»
г. Сыктывкара**

<i>Педагогическим работникам</i>		
6.1	Эффективность реализации образовательной программы МАДОУ «Детский сад №83»	до 21%
6.2	Эффективность работы по уровню квалификации, профессионального мастерства педагога МАДОУ «Детский сад №83»	до 10%
6.3	Эффективность инновационной (методической, организационной) деятельности МАДОУ «Детский сад №83»	до 60%
6.4	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность детей	до 6%
6.5	Уровень исполнительской дисциплины педагога МАДОУ «Детский сад №83»	до 3%
<i>Заместитель директора по административно-хозяйственной части</i>		
6.6	Эффективность работы по уровню квалификации, профессионального мастерства заместителя директора по АХЧ МАДОУ «Детский сад №83»	до 40%
6.7	Эффективность финансово-экономической, имущественной деятельности заместителя директора по АХЧ МАДОУ «Детский сад №83»	до 30%
6.8	Уровень исполнительской дисциплины заместителя директора по АХЧ МАДОУ «Детский сад №83»	до 30%
<i>Младший воспитатель</i>		
6.9	Эффективность работы по уровню квалификации, профессионального мастерства младшего воспитателя МАДОУ «Детский сад №83»	до 30%
6.10	Эффективность финансово-экономической, имущественной деятельности младшего воспитателя МАДОУ «Детский сад №83»	до 30%
6.11	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность детей	до 17,5%
6.12	Уровень исполнительской дисциплины младшего воспитателя МАДОУ «Детский сад №83»	до 22,5%
<i>Кладовщик</i>		
6.13	Эффективность работы по уровню квалификации, профессионального мастерства кладовщика МАДОУ «Детский сад №83»	до 40%
6.14	Эффективность финансово-экономической, имущественной деятельности кладовщика МАДОУ «Детский сад №83»	до 30%
6.15	Уровень исполнительской дисциплины кладовщика МАДОУ «Детский сад №83»	до 30%
<i>Специалист по кадрам</i>		
6.16	Эффективность работы по уровню квалификации, профессионального мастерства специалиста по кадрам МАДОУ «Детский сад №83»	до 40%
6.17	Эффективность финансово-экономической, имущественной деятельности специалиста по кадрам МАДОУ «Детский сад №83»	до 30%
6.18	Уровень исполнительской дисциплины специалиста по кадрам МАДОУ «Детский сад №83»	до 30%

<i>Шеф-повар, повар детского питания, подсобный рабочий</i>		
6.19	Эффективность работы по уровню квалификации, профессионального мастерства шеф-повара, повара детского питания, подсобного рабочего МАДОУ «Детский сад №83»	до 40%
6.20	Эффективность финансово-экономической, имущественной деятельности шеф-повара, повара детского питания, подсобного рабочего МАДОУ «Детский сад №83»	до 30%
6.21	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность детей.	до 9%
6.22	Уровень исполнительской дисциплины шеф-повара, повара детского питания, подсобного рабочего МАДОУ «Детский сад №83»	до 21%
<i>Оператор стиральных машин</i>		
6.23	Эффективность работы по уровню квалификации, профессионального мастерства оператора стиральных машин МАДОУ «Детский сад №83»	до 40%
6.24	Эффективность финансово-экономической, имущественной деятельности оператора стиральных машин МАДОУ «Детский сад №83»	до 30%
6.25	Уровень исполнительской дисциплины оператора стиральных машин МАДОУ «Детский сад №83»	до 30%
<i>Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий</i>		
6.26	Эффективность работы по уровню квалификации, профессионального мастерства рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания МАДОУ «Детский сад №83»	до 40%
6.27	Эффективность финансово-экономической, имущественной деятельности рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания МАДОУ «Детский сад №83»	до 30%
6.28	Уровень исполнительской дисциплины рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания МАДОУ «Детский сад №83»	до 30%
<i>Кастелянша</i>		
6.29	Эффективность работы по уровню квалификации, профессионального мастерства кастелянши МАДОУ «Детский сад №83»	до 40%
6.30	Эффективность финансово-экономической, имущественной деятельности кастелянши МАДОУ «Детский сад №83»	до 30%
6.31	Уровень исполнительской дисциплины кастелянши МАДОУ «Детский сад №83»	до 30%
<i>Уборщик служебных помещений</i>		
6.32	Эффективность работы по уровню квалификации, профессионального мастерства уборщика служебных помещений МАДОУ «Детский сад №83»	до 40%
6.33	Эффективность финансово-экономической, имущественной деятельности уборщика служебных помещений МАДОУ «Детский сад №83»	до 30%
6.34	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность детей	до 9%
6.35	Уровень исполнительской дисциплины уборщика служебных помещений МАДОУ «Детский сад №83»	до 21%
<i>Дворник</i>		
6.36	Эффективность работы по уровню квалификации, профессионального мастерства дворника МАДОУ «Детский сад №83»	до 40%
6.37	Эффективность финансово-экономической, имущественной деятельности дворника МАДОУ «Детский сад №83»	до 30%
6.38	Уровень исполнительской дисциплины дворника МАДОУ «Детский сад №83»	до 30%

VII. Премияльные выплаты по итогам работы

За месяц, квартал, год.	до 500%
-------------------------	---------

VIII. Установление иных выплат

8.1. Материальная помощь работникам МАДОУ «Детский сад №83 общеразвивающего вида» г.Сыктывкара может оказываться за счет средств поступающих от предпринимательской и иной приносящий доход деятельности.

8.2. Материальная помощь может оказываться за счет средств поступающих от предпринимательской и иной приносящий доход деятельности по заявлению работника в размере до 1 ФОТ рублей.

Примечание: 1 ФОТ включает должностной оклад, районный коэффициент и северную надбавку.

8.3. Материальная помощь может оказываться за счет средств поступающих от предпринимательской и иной приносящий доход деятельности в исключительных случаях: - болезнь, смерть близких родственников или самого работника, тяжелое материальное положение, в связи с юбилейными датами, свадьбой, рождением ребенка, выходом на пенсию, стихийным бедствием и др.

IX. Заключительные положения

9.1. Все доплаты и надбавки к должностным окладам устанавливаются директором МАДОУ ежегодно при тарификации в пределах фонда оплаты труда.

9.1.1. Доплаты и надбавки могут быть постоянными (на учебный год), временными (полугодие, квартал, месяц), разовыми (в связи с выполнением определенной работы и с учетом ее результата).

9.1.2. Установление надбавок и доплат, их изменение или снятие оформляется приказом по МАДОУ.

9.1.3. Размер фонда стимулирующих выплат может быть увеличен за счет образовавшихся экономий фонда оплаты труда, в том числе за счет экономии фондов компенсационных выплат и должностных окладов, окладов/ставок заработной платы; тарифных ставок, а также оптимизации штатной численности в пределах средств выделенных на оплату труда учреждения.

9.2. Снятие надбавок и доплат осуществляется по следующим причинам:

9.2.1. Окончание срока действия надбавок и доплат;

9.2.2. Окончание выполнения дополнительных работ, за которые определены доплаты;

9.2.3. Снижения качества работы, по утвержденным показателям;

9.2.4. Отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты;

9.2.5. При невыполнении работником законных распоряжений и приказов директора МАДОУ;

9.2.6. За нарушения Правил внутреннего трудового распорядка, трудовой дисциплины;

9.2.7. За нарушение профессиональной этики, проявления грубости с коллегами и родителями;

9.2.8. За обоснованные письменные жалобы родителей на действия педагога или сотрудника МАДОУ «Детский сад №83 общеразвивающего вида» г.Сыктывкара;

9.2.9. Надбавки и доплаты могут быть сняты на месяц, квартал, полугодие, учебный год.