



«Малахитовая шкатулка»
В.А.Красноухова



В.Н.Ефимова
Приказ №498 от 29.12.2012г.

ПОЛОЖЕНИЕ
«О порядке и условиях оплаты труда работников
муниципального бюджетного образовательного учреждения
детском саду комбинированного вида №9
«Малахитовая шкатулка»

принято на общем собрании
работников МБДОУ ДСКВ № 9
«Малахитовая шкатулка»
Протокол №3 от 29.12.2012

На основании статьи 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановления администрации города № 988 от 29.08.2011 «О порядке и условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города» (с изменениям от 26.12.2012г. №1626):

Утвердить:

- Положение о порядке и условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения детском саду комбинированного вида № 9 «Малахитовая шкатулка»

- Положение о фонде надбавок и доплат работников муниципального бюджетного образовательного учреждения детском саду комбинированного вида № 9 «Малахитовая шкатулка»

ПОЛОЖЕНИЕ
О порядке и условиях оплаты труда работников
муниципального бюджетного образовательного учреждения
детском саду комбинированного вида № 9
«Малахитовая шкатулка»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 9 «Малахитовая шкатулка» города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города (далее - работники, учреждения).

1.2. В настоящем Положении используются следующие определения:

базовая единица - величина, применяемая для расчета окладов (должностных окладов) работников учреждения;

базовый коэффициент - относительная величина, зависящая от уровня образования;

коэффициент стажа работы - относительная величина, зависящая от стажа работы;

коэффициент специфики работы - относительная величина, зависящая от условий труда, типа, вида учреждения;

коэффициент квалификации - относительная величина, зависящая от уровня квалификации работника;

коэффициент масштаба управления - относительная величина, зависящая от группы по оплате труда, определяемой на основе объемных показателей согласно действующему нормативному правовому акту Ханты-Мансийского автономного округа - Югры;

коэффициент уровня управления - относительная величина, зависящая от занимаемой должности, отнесенной к 1 - 4 уровню управления;

компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями;

стимулирующие выплаты - выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников учреждения к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу;

директорский фонд - объем средств, направляемый на стимулирование руководителя учреждения;

иные выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

1.3. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников учреждения, осуществляется в пределах бюджетных ассигнований и средств учреждения, полученных от приносящей доход деятельности.

1.4. Заработная плата работников учреждения состоит из:

оклада (должностного оклада);

компенсационных выплат;

стимулирующих выплат;

иных выплат.

1.5. Оплата труда работников учреждений осуществляется с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

1.6. Базовая единица установлена в размере 4248 рублей.

1.7. В целях недопущения выплаты заработной платы ниже минимального размера заработной платы, установленного в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, руководитель учреждения осуществляет доплаты работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной величины, при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени.

Указанные доплаты осуществляются работодателем в пределах бюджетных ассигнований и средств учреждения, полученных от приносящей доход деятельности.

1.8. На компенсационные (без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) и стимулирующие выплаты при формировании годового фонда оплаты труда предусматривается от объема средств на оплату окладов (должностных окладов) с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях:

в дошкольном образовательном учреждении - 30 процентов;

1.9. На выплату материальной помощи на профилактику заболеваний и единовременную выплату молодым специалистам предусматривается до 10 процентов от годового фонда оплаты труда.

1.10. Молодым специалистам один раз в течение месяца после поступления на работу производится единовременная выплата по основной занимаемой должности в размере шести базовых окладов.

Молодыми специалистами считаются выпускники образовательных учреждений высшего, среднего и начального профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, прошедшие обучение по очной форме и впервые вступившие в трудовые отношения после окончания данных учебных заведений в течение года, а в случае призыва на срочную военную службу в армию – в течение года после военной службы в армии.

Для молодых специалистов, принятых на работу на неполную норму часов, расчет единовременной выплаты производится по основной занимаемой должности по норме часов за ставку заработной платы.

1.11. Системы оплаты труда работников конкретных учреждений устанавливаются коллективным договором, дополнительными соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с настоящим Положением.

II. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих

2.1. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих определяются на основании базовой единицы, базового коэффициента и повышающих коэффициентов.

2.2. Произведение базовой единицы и базового коэффициента составляет базовый оклад руководителя, специалиста и служащего.

2.3. Размер должностного оклада руководителя, специалиста и служащего определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада и повышающих коэффициентов к базовому окладу.

2.4. Базовый коэффициент устанавливается исходя из уровня образования руководителя, специалиста и служащего согласно приложению 1 и к настоящему Положению.

2.5. Повышающие коэффициенты к базовому окладу устанавливаются согласно приложению 1 к настоящему Положению исходя из следующих показателей:

- стажа работы (коэффициент стажа работы);
- условий труда, типа, вида учреждения и его структурных подразделений (коэффициент специфики работы);
- квалификации работника (коэффициент квалификации);

- масштаба и сложности руководства учреждением (коэффициент масштаба управления);
- должности, занимаемой в системе управления учреждением (коэффициент уровня управления).

2.6. Размеры базового коэффициента и повышающих коэффициентов к базовому окладу определяются согласно [приложению 1](#) к настоящему Положению.

2.7. Для определения размера должностного оклада руководителей, их заместителей и руководителей структурных подразделений учреждений применяются повышающие коэффициенты специфики работы, квалификации, масштаба управления и уровня управления.

2.8. Для определения размера должностного оклада специалиста учреждения применяются повышающие коэффициенты стажа работы, специфики работы и квалификации.

2.9. Для определения размера должностного оклада служащего учреждения применяются повышающие коэффициенты стажа работы и специфики работы.

2.10. Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию, коэффициента за государственные награды (ордена, медали), знаки, почетные звания (спортивные звания), почетные грамоты Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры (по профилю деятельности), или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР (по профилю деятельности).

При наличии нескольких оснований для установления коэффициента квалификации за государственные награды (ордена, медали), знаки, почетные звания (спортивные звания), почетные грамоты Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры (по профилю деятельности), за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР (по профилю деятельности) коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

2.11. Коэффициент масштаба управления устанавливается в соответствии с группами по оплате труда, определяемыми на основе объемных показателей согласно постановлению Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 06.07.2005 №124-п "Об объемных показателях и порядке отнесения государственных образовательных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа - Югры к группам по оплате труда руководителей для установления коэффициента масштаба управления".

2.12. Коэффициент специфики работы определяется на основании Классификатора типов и видов образовательных учреждений и видов деятельности работников для установления коэффициента специфики работы согласно [приложению 2](#) к настоящему Положению.

III. Оклады рабочих

3.1. Профессии рабочих муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 9 «Малахитовая шкатулка» тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

3.2. Размер оклада рабочего определяется путем суммирования к произведению базовой единицы и разрядного коэффициента произведений базовой единицы, разрядного и коэффициента специфики работы.

Разрядный коэффициент приведен в [приложении 3](#) к настоящему Положению.

3.3. Размер коэффициента специфики работы для рабочих устанавливается на основании Классификатора типов и видов образовательных учреждений и видов деятельности работников для установления коэффициента специфики работы.

IV. Надбавки и доплаты к окладам (должностным окладам) работников

Виды надбавок и доплат к окладам (должностным окладам) работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 9 «Малахитовая шкатулка», их размеры, порядок и условия применения устанавливаются учреждением с учетом Положения о фонде надбавок и доплат работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 9 «Малахитовая шкатулка» города Нижневартовска согласно приложению 3 к настоящему дополнительному соглашению № 6 Коллективного договора, с учетом мнения профсоюзного комитета, в пределах средств, направляемых на оплату труда, по выплатам из средств фонда надбавок и доплат.

V. Иные выплаты

5.1. К иным выплатам относятся:

ежемесячная доплата за ученую степень;

ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников; единовременное премирование.

5.2. Ежемесячная доплата за ученую степень, при условии ее соответствия профилю деятельности учреждения или занимаемой должности устанавливается работникам учреждений в размере 2500 рублей за ученую степень доктора наук, 1600 рублей - за ученую степень кандидата наук.

Основанием для ежемесячной доплаты за ученую степень является приказ руководителя учреждения согласно документам, подтверждающим ее наличие.

5.3. Ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников устанавливается в размере 1000 рублей и выплачивается в течение первых двух лет работы по специальности.

5.4. Выплаты, указанные в пунктах 5.2-5.3. начисляются к окладу (должностному окладу) и не образует его увеличение для исчисления других выплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5.5. Единовременное премирование работников производится:

к праздничным дням:

23 февраля - Дню защитника Отечества;

8 марта - Международному женскому дню;

9 марта - Дню города;

10 декабря - Дню образования Ханты-Мансийского автономного округа - Югры;

- отраслевому профессиональному празднику по основной деятельности учреждения;

- к юбилейным датам со дня образования органов государственной власти Ханты-Мансийского автономного округа-Югры, органов муниципального образования города, учреждения;

- за выполнение особо важных и сложных заданий, особо значимых достижений;

- премии по итогам работы за год.

Единовременные премии выплачиваются в пределах обоснованной экономии средств по фонду оплаты труда, средств учреждения, полученных от приносящей доход деятельности.

Единовременные премии выплачиваются работникам в размере, не превышающем месячной заработной платы работника по основному месту работы и основной занимаемой ставке (должности).

Порядок и условия выплат единовременных премий предусматриваются локальными нормативными актами учреждений, коллективными договорами.

5.6. Премия по итогам работы за год.

5.6.1. Премии по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за год.

При определении размеров выплат по итогам работы учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителя);

достижение и превышение показателей работы;

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

участие в выполнении важных работ, мероприятий.

5.6.2. Премия по итогам работы за год выплачивается работникам за фактически отработанное время в календарном году, в том числе и работникам, проработавшим неполный календарный год по следующим причинам:

а) вновь принятым на работу;

б) находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

в) находящимся в длительном отпуске (для педагогических работников);

г) в случаях расторжения трудового договора по инициативе работника, если заявление работника об увольнении по его инициативе (собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, призыв на военную службу в армию, выход на пенсию, переход на выборную работу (должность), поступление на службу в государственный орган или орган местного самоуправления, в соответствии с медицинским заключением, необходимость осуществления ухода за ребенком в возрасте до 14 лет);

д) в случаях увольнения по иным причинам (ликвидация учреждения, сокращение численности или штата работников, изменение определенных сторонами условий трудового договора, истечение срока трудового договора).

В отработанное время для расчета премии включается время работы по табелю учета рабочего времени. Время нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске включается в отработанное время в календарном году.

5.6.3. Премии по итогам работы за год выплачиваются работникам в размере, не превышающем месячной заработной платы работника по основному месту работы и основной занимаемой ставке (должности).

Порядок и условия выплат премий по итогам работы за год предусматриваются локальными нормативными актами учреждений, коллективными договорами.

Методика расчета размера премий по итогам работы за год должна обеспечивать единый подход для всех работников, включая руководителя учреждения.

Премии по итогам работы выплачиваются в пределах обоснованной экономии средств по фонду оплаты труда и средств учреждения, полученных от приносящей доход деятельности.

VI. Порядок и условия почасовой оплаты труда

6.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений применяется при оплате:

- за часы педагогической работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев

6.2. Размер оплаты труда за один час указанной педагогической (преподавательской) работы определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической (преподавательской) работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по должности, за которую производится почасовая оплата труда.

При определении должностного оклада педагогического работника для почасовой оплаты труда коэффициент специфики учитывается в части специфики и видов деятельности работников, относящихся к выполнению педагогической работы, за которую производится почасовая оплата труда.

6.3. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путём деления нормы педагогической (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на пять (шесть) дней, умножения полученного результата на количество рабочих дней в году при пятидневной (шестидневной) рабочей неделе и деления его на 12 месяцев.

6.4. Руководители учреждений в пределах имеющихся средств могут привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий, факультативов и т.д. с обучающимися (детьми) с применением почасовой оплаты.

Почасовая оплата труда высококвалифицированных специалистов определяется исходя из размера базовой единицы и коэффициентов почасовой оплаты труда, согласно [приложению 4](#) к настоящему Положению.

Приложение 1
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного образовательного
учреждения детского сада комбинированного
вида № 9 «Малахитовая шкатулка»

**Базовый коэффициент и повышающие коэффициенты
к базовому окладу для руководителей, специалистов и служащих учреждений**

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения	Размеры коэффициентов для категорий работников		
			руководители	специалисты	служащие
1	2	3	4	5	6
1.	Базовый коэффициент				
1.1.	Коэффициент уровня образования	высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) "специалист" или квалификации (степени) "магистр"	1,50	1,50	1,50
		высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) "бакалавр"	1,40	1,40	1,40
		неполное высшее образование; среднее профессиональное образование	1,30	1,30	1,30
		начальное профессиональное образование	1,20	1,20	1,20
		среднее (полное) общее образование	1,10	1,10	1,10
		основное общее образование	1,00	1,00	1,00
2.		Повышающие коэффициенты к базовому окладу			
2.1.	Коэффициент стажа работы	стаж работы более 20 лет		0,25	0,20
		стаж работы от 10 до 20 лет		0,20	0,15
		стаж работы от 5 до 10 лет		0,15	0,10
		стаж работы от 2 до 5 лет		0,10	0,05
2.2.	Коэффициент специфики работы	тип 1	0,25	0,25	0,25
		тип 2	0,20	0,20	0,20
		тип 4	0,10	0,10	0,10
		тип 6	0	0	0
	Коэффициент квалификации	квалификационная категория:			
		высшая категория	0,35	0,35	
		первая категория	0,20	0,20	
		вторая категория	0,10	0,10	

Государственные награды (ордена, медали), знаки, почетные звания (спортивные звания), почетные грамоты РФ, СССР, РСФСР, в том числе: ордена, медали почетные (спортивные) звания: "Народный..." "Заслуженный..." "Мастер спорта международного класса" "Лауреат..." "Мастер спорта..." почетные грамоты органа исполнительной власти РФ, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,40 0,40 0,25 0,25 0,25 0,10 0,05	0,40 0,40 0,25 0,25 0,25 0,10 0,05	
Награды и почетные звания, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры (по профилю деятельности): медали, знаки почетные звания почетные грамоты Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры почетные грамоты Думы Ханты-Мансийского автономного округа - Югры благодарственные письма Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	0,40 0,25 0,05 0,05 0,05	0,40 0,25 0,05 0,05 0,05	
Ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР (по профилю деятельности), в том числе: Медаль К.Д. Ушинского нагрудный знак "Почетный работник...", "Отличник народного просвещения", "Отличник физической культуры и спорта", почетное звание "Почетный работник..." иные нагрудные знаки благодарственные письма органа исполнительной власти РФ, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,20 0,10 0,05 0,05	0,20 0,10 0,05 0,05	

2.4.	Коэффициент масштаба управления	группа 1	0,30		
		группа 2	0,20		
		группа 3	0,10		
		группа 4	0,05		
2.5	Коэффициент уровня управления	уровень 1 - руководители	1,00		
		уровень 2 - заместители руководителей	0,80		
		уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30		

Приложение 2
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного образовательного
учреждения детского сада комбинированного
вида № 9 «Малахитовая шкатулка»

**Классификатор
типов и видов образовательных учреждений и видов
деятельности работников для установления коэффициента специфики
работы**

Типы, виды и категории образовательных учреждений, виды деятельности и категории работников	Тип по специфике работы
1. Дошкольные образовательные учреждения	
1.1. Работа в дошкольных образовательных учреждениях	тип 6
1.2. Работа воспитателя за выполнение функций по работе с семьями воспитанников	тип 1
1.2. За осуществление педагогического процесса во время занятий и режимных моментов помощнику воспитателя, младшему воспитателю (коэффициент применяется на ставку работы)	тип 2
1.3. Работа в учреждениях (группах) компенсирующего вида (повышающий коэффициент применяется по факту нагрузки)	тип 2
1.4. Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом (кабинетом) (повышающий коэффициент применяется на ставку работы)	
1.5. Работа педагогического работника, связанная с руководством методическим объединением, предметной (цикловой) комиссией	тип 4

Приложение 3
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного образовательного
учреждения детского сада комбинированного
вида № 9 «Малахитовая шкатулка»

Разрядные коэффициенты по оплате труда рабочих

Разряды работ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Разрядный коэффициент	1,00	1,05	1,10	1,15	1,25	1,30	1,35	1,50	1,60	1,80

Приложение 4
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного образовательного
учреждения детского сада комбинированного
вида № 9 «Малахитовая шкатулка»

**Коэффициенты
почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к работе в учреждения**

N п/п	Наименование показателя	Коэффициент		
		профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	для лиц, не имеющих ученой степени
1.	Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий с обучающимися (детьми)	0,06	0,045	0,03

**Положение
о фонде надбавок и доплат
работников муниципального бюджетного образовательного учреждения
детском саду комбинированного вида № 9 «Малахитовая шкатулка»
I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение определяет механизм распределения фонда надбавок и доплат (далее - ФНД) в муниципальном бюджетном образовательном учреждении детском саду комбинированного вида № 9 «Малахитовая шкатулка», подведомственном департаменту образования администрации города (далее - учреждения).

1.2. ФНД представляет собой сумму денежных средств, направляемых на выплаты компенсационного и стимулирующего характера работникам дошкольного учреждения.

1.3. ФНД учитывается в составе фонда оплаты труда учреждения и финансируется в пределах утвержденных бюджетных ассигнований и средств учреждения, полученных от приносящей доход деятельности.

II. Величина и состав ФНД

2.1. Величина ФНД устанавливается в процентном отношении к фонду должностных окладов руководителей, специалистов и служащих и фонду окладов рабочих, с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и исчисляется по формуле:

$$\text{ФНД} = (\text{ФДО} + \text{ФО}) * \text{Кнд}, \text{ где:}$$

ФНД - величина фонда надбавок и доплат;

ФДО - фонд должностных окладов руководителей, специалистов и служащих, с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

ФО - фонд окладов рабочих, с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

Кнд - коэффициент фонда надбавок и доплат (0,30 - для дошкольных образовательных учреждений).

2.2. ФНД состоит из фонда доплат, фонда надбавок и является источником следующих видов выплат:

1) Компенсационные выплаты из фонда доплат:

- работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

- выплаты в дошкольном образовательном учреждении за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, находящегося в ежегодном оплачиваемом отпуске, без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

На выплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, находящегося в ежегодном оплачиваемом отпуске, без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в дошкольном образовательном учреждении направляется не более 3,5% от фонда окладов (должностных окладов) работников учреждения.

2) Стимулирующие выплаты из фонда надбавок за интенсивность, качество выполняемых работ и высокие результаты работы.

2.3. Компенсационные выплаты из фонда доплат для работников учреждения, включая руководителя, носят обязательный характер и осуществляются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, с учетом установленных

приложением к настоящему Положению размеров основных видов обязательных выплат компенсационного характера.

2.4. Фонд надбавок состоит из директорского фонда и фонда надбавок образовательного учреждения и исчисляется по следующей формуле:

$$\text{ФН} = \text{ФНД} - \text{ФД},$$

где:

ФН - фонд надбавок;

ФНД - фонд надбавок и доплат;

ФД - фонд доплат.

Распределение стимулирующих выплат из фонда надбавок учреждения осуществляется учреждением самостоятельно.

2.5. Директорский фонд в дошкольном образовательном учреждении устанавливается в процентном отношении от фонда надбавок и доплат за вычетом компенсационных выплат, указанных в абзаце втором подпункта 1) пункта 2.2. Директорский фонд в дошкольном учреждении устанавливается в процентном отношении от фонда надбавок и доплат за вычетом компенсационных выплат, указанных в абзаце втором подпункта 1) пункта 2.2, и выплат за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, находящего в ежегодном оплачиваемом отпуске, без освобождения от работы, определенной трудовым договором, указанных в абзаце третьем подпункта 1) пункта 2.2.

Директорский фонд исчисляется по формуле:

$$\text{ДФ} = \text{ФН} \times \text{Кдф},$$

где:

ДФ - директорский фонд;

ФН - фонд надбавок;

Кдф - коэффициент директорского фонда.

Коэффициент директорского фонда составляет:

В дошкольном учреждении со штатной численностью от 50 до 99 единиц - 17%;

III. Основные принципы распределения стимулирующих выплат из фонда надбавок

3.1. Определение размера фонда надбавок учреждения осуществляется по следующей формуле:

$$\text{ФН}/\text{оу} = \text{ФН} - \text{ДФ},$$

где:

ФН/оу - фонд надбавок образовательного учреждения;

ФН - фонд надбавок;

ДФ - директорский фонд.

3.2. Распределение фонда надбавок осуществляется между всеми работниками учреждения, кроме руководителя учреждения, с учетом особого персонального вклада работника в общие результаты деятельности, основанного на специфике его должностных (профессиональных) обязанностей, особенностей труда и личного отношения к работе.

3.3. Из фонда надбавок не оплачиваются работы, входящие в функциональные обязанности работника.

3.4. Порядок и условия предоставления стимулирующих выплат устанавливаются учреждением самостоятельно с учетом настоящего Положения, специфики деятельности

учреждения, стратегии учреждения, программы его развития, принципов и ценностей корпоративной культуры, особенностей жизненного цикла учреждения, позиционирования на рынке образовательных услуг, ежегодно утверждаются на общем собрании работников и закрепляются в локальном нормативном акте учреждения.

3.5. К стимулирующим выплатам относятся выплаты (надбавки), направленные на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу.

3.5.1. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с критериями, разработанными и утвержденными учреждением.

В качестве критериев для оценки качества деятельности работников используются показатели, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов образовательного учреждения (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

Показатель должен быть представлен в исчислимом формате (в баллах, разовые выплаты – фиксированная сумма) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности с использованием показателей производится на основании статистических данных, опросов и пр.

Инструменты оценки (критерии, типы работы и показателей, оценивающие данный критерий, вес показателя) устанавливаются в зависимости от принятых принципов и показателей анализа деятельности учреждения.

3.6. Выплаты из фонда надбавок могут носить регулярный (постоянный) или временный характер, на основании чего в фонде надбавок выделяют фонд регулярных (постоянных) выплат и фонд разовых выплат.

3.7. Учреждение самостоятельно устанавливает процентное соотношение размеров фонда регулярных (постоянных) выплат и фонда разовых выплат.

3.8. Рекомендуется предусматривать не менее 25% на разовые (непредвиденные) стимулирующие выплаты, которые связаны с возможными достижениями, сложно прогнозируемыми в планируемый период.

Доля фонда надбавок, направляемая на данные цели, определяется учреждением самостоятельно и закрепляется в локальном нормативном акте учреждения.

3.9. Для определения размеров стимулирующих выплат (надбавок), имеющих регулярный (постоянный) характер, используется метод средней стоимости балла.

В основу метода средней стоимости балла положен расчет стоимости балла в целом по учреждению. Сумма средств фонда надбавок образовательного учреждения делится на суммарное количество баллов, набранных всеми работниками по критериям и показателям.

3.10. Определение размера регулярной (постоянной) стимулирующей выплаты одному работнику производится в следующем порядке:

1) проведение промежуточной балльной оценки результатов деятельности работников с использованием критериев и показателей оценки качества труда. Результатом промежуточной балльной оценки являются:

- информация о результатах оценки качества труда работников по каждому из критериев и показателю;

- сводная ведомость по результатам оценки качества труда работников, включающая количество набранных баллов каждым работником, общее количество баллов по критериям и показателям оценки качества труда: по учреждению в целом;

2) расчёт суммы регулярной (постоянной) стимулирующей выплаты работнику определяется путем умножения "стоимости" одного балла на количество баллов, которое набрал работник.

3.11. Размер выплат работнику по фонду надбавок может быть изменен (уменьшен) по представлению непосредственного руководителя работника, выборного

органа первичной профсоюзной организации, а также в случае добровольного отказа работника от выполнения вида работ, за которые предусмотрена выплата.

IV. Порядок распределения директорского фонда

4.1. Выплаты из директорского фонда призваны способствовать развитию кадрового потенциала руководителя дошкольного учреждения, поощрять эффективные стили управления, приводящие к развитию ресурсов учреждения и значимым результатам работы учреждения.

4.2. Процентное соотношение регулярных (постоянных) и разовых выплат в директорском фонде устанавливается 75% и 25% соответственно.

4.3. Установление регулярных (постоянных) и разовых выплат осуществляется на основе оценки качества труда руководителя учреждения в соответствии с критериями и индикаторами, утвержденными приказом департамента образования администрации города.

Оценка качества деятельности руководителя учреждения производится департаментом образования администрации города.

4.4. Критерии и показатели качества труда могут ежегодно пересматриваться в связи с особенностями, целями, задачами, программами развития системы образования.

4.5. Выплаты из директорского фонда руководителю учреждения производятся на основании:

- решения комиссии по оценке результатов деятельности руководителей учреждений, подведомственных департаменту образования администрации города, состав которой утверждается приказом департамента образования администрации города;
- приказа департамента образования администрации города об установлении размера регулярных (постоянных) выплат и разовых выплат;
- расчета размера регулярной (постоянной) выплаты, произведенного в соответствии с набранными баллами.

4.6. Расчеты по фонду оплаты труда руководителя учреждения производятся департаментом образования администрации города в следующем порядке:

1) определение размера средств, необходимых для регулярных (постоянных) и разовых выплат в директорском фонде, в соответствии с установленным процентным соотношением;

2) проведение балльной оценки результатов деятельности руководителя с использованием установленных баллов в соответствии с критериями и индикаторами, утвержденными приказом департамента образования администрации города;

3) расчет суммы набранных руководителем баллов и определение размера регулярной (постоянной) выплат согласно соотношению суммы набранных баллов и максимально возможной суммы баллов.

4.7. Разовые стимулирующие выплаты устанавливаются руководителям за:

- возможные достижения, сложно прогнозируемые в планируемый период;
- организацию, подготовку, проведение и участие в мероприятиях городского, окружного и федерального уровней.

4.8. Регулярные (постоянные) выплаты руководителям учреждений устанавливаются один раз в год не позднее 15 рабочих дней до начала очередного календарного года.

4.9. Экономия средств по директорскому фонду, образовавшаяся в случае, если руководитель по результатам оценки качества труда набрал менее 100 баллов, либо в случае отсутствия оснований для разовых выплат, включается в общий объем экономии средств по фонду оплаты труда учреждения.

ние 1
к Положению о фонде надбавок и доплат
работникам муниципального бюджетного
образовательного учреждения детского сада
комбинированного вида № 9
«Малахитовая шкатулка»

Размеры основных видов обязательных выплат компенсационного характера

№ п/п	Вид выплат	Категория работников	Размер выплат по отношению к окладу (должностному окладу)
1.	За работу в ночное время	все работники	35% за каждый час работы в ночное время
2.	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	все работники	не менее чем в двойном размере
3.	За тяжелую работу, за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда	до 12%
		Повар	4%
		Кухонный рабочий	4%
		Грузчик	8%
		Шеф-повар	8%

Критерии
оценивания качества труда и установления надбавок
административно – управленческим работникам
(руководители второго и третьего уровня)
(регулярные выплаты)

Заместитель заведующего по воспитательно-методической работе

<i>Критерии</i>	<i>Показатели</i>	<i>Баллы</i>	<i>Примечание</i>
1. Качество образования	Уровень удовлетворенности населения количеством и качеством предоставляемых образовательных услуг	0,5	
	Исполнительская дисциплина	1	
2 «Создание условий для осуществления образовательного процесса»	Результаты приемки образовательного учреждения к началу учебного года	1	
	Развитие педагогического творчества – наличие участников и победителей среди педагогов	1	
3 «Сохранение и укрепление здоровья»	Индекс здоровья	1	
4. «Эффективность управленческой деятельности»	Привлечение внебюджетных средств за счет пожертвования и реализации платных образовательных услуг	1	
	Призовые места в смотрах (конкурсах) на федеральном, муниципальном, региональных уровнях	1	
	сайт	0,5	
	Итого	7	

Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе

<i>Критерии</i>	<i>Показатели</i>	<i>Баллы</i>	<i>Примечание</i>
1 «Создание условий для осуществления образовательной деятельности»	Исполнительская дисциплина	1	
	Результат приемки дошкольного образовательного учреждения к началу учебного года. Отсутствие нарушений надзорными органами	1	
	Ведение документации по ПБ	1	
2 «Эффективность управления»	Проведение внутренней котировки	1	
	Исполнение 100% сметы	1	
3 Управленческая деятельность»	Направление на развитие образовательной, учебной, исследовательской деятельности	1	
	Итого	6	

Главный бухгалтер

<i>Критерии</i>	<i>Показатели</i>	<i>Баллы</i>	<i>Примечание</i>
1 «Создание условий для осуществления образовательной деятельности»	Исполнительская дисциплина	1	
	Результат приемки дошкольного образовательного учреждения к началу учебного года. Отсутствие замечаний надзорных органов.	1	
2 «Эффективность управления»	Исполнения 100% сметы	1	
	Проведение внутренних котировок	1	
3 «Управленческая деятельность, направленная на развитие образовательного учреждения»	Привлечение внебюджетных денежных средств за счет пожертвования, реализации платных образовательных услуг	до2	
	Участие в комиссиях внутренних	1	
	Внедрение современных программ	1	
Итого		8	

Шеф-повар

<i>Критерии</i>	<i>Показатели</i>	<i>Баллы</i>	<i>Примечание</i>
1 «Создание условия для осуществления образовательной деятельности»	Исполнительская дисциплина	1	
	Результаты приемки дошкольного учреждения к началу учебного года (при отсутствии нарушений надзорных органов)	1	
2 «Эффективность управления деятельности руководителя III уровня»	Работа с технологическими картами	1	
3 «Сохранения здоровья воспитанников»	Приготовление блюд для детей с аллергией	1	
4 «Выполнение работ не входящих в круг обязанностей»	Перенос тяжести	1	
Итого		5	

КРИТЕРИИ
оценивания качества труда и установления надбавок
педагогическому персоналу (специалистам)
(регулярные выплаты)

Воспитатели

<i>Критерии</i>	<i>Показатели</i>	<i>Баллы</i>	<i>Примечание</i>
1 «Качество образования»	Исполнительская дисциплина	1	
	Наличие призеров победителей: городских окружных муниципальных	1	
	Работа с детьми по индивидуальным маршрутам	1	
	Поддержка и развитие творчества и способности одаренных детей, внедрение «СИРС»	1	
2 «Создание условия для осуществления образовательной деятельности»	Результативность участия в конкурсе лучших педагогов ПНП «образование» (городского, окружного уровней)	1	
	Создание инфраструктуры в группах, кабинетах учреждения	1	
	Использование современных технических средств	1	
3 «Социальный»	Предоставление платных образовательных услуг	1	
	Призовые места в смотрах конкурсах	1	
	Организация работы по созданию и обеспечению сайта	1	
4 «Сохранение здоровья воспитанников»	Адаптация детей (I младшая и II младшая)	1	
	Индекс здоровья (на городском уровне)	1	
	Внедрение здоровьесберегающих технологий «БОС»	1	
5 «Участие в управлении образовательного учреждения»	Творческие группы, комиссии, профсоюзная работа	1	
	Участие в городских комиссиях	1	
6 «Выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей»	Ведение протоколов	1	
	Ведение документации по ПДД, ДПД, ПБ	1	
	Итого	17	

Прочие специалисты (педагоги)

<i>Критерии</i>	<i>Показатели</i>	<i>Баллы</i>	<i>Примечание</i>
1 «Качество образования»	Исполнительская дисциплина	1	
	Наличие призеров победителей: городских окружных муниципальных	1	
	Работа с детьми по индивидуальным маршрутам	1	
2 «Создание условия для осуществления образовательной деятельности»	Результативность участия в конкурсе лучших педагогов ПНП «образование» (городского, окружного уровней)	1	
	Создание инфраструктуры в группах, кабинетах учреждения	1	
	Использование современных технических средств	1	
3 «Социальный»	Предоставление платных образовательных услуг	1	
	Призовые места в смотрах конкурсах	1	
4. «Участие в управлении образовательного учреждения»	Творческие группы, комиссии, профсоюзная работа	1	
	Участие в городских комиссиях	1	
5. «Выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей»	Ведение документации по ПДД, ДПД, ПБ	1	
Итого		11	

КРИТЕРИИ
оценивания качества труда и установления надбавок
прочим специалистам (служащим)
(регулярные выплаты)

Прочие специалисты (служащим)

<i>Критерии</i>	<i>Показатели</i>	<i>Баллы</i>	<i>Примечание</i>
1 «Создание и развитие технологических и информационных ресурсов»	Исполнительская дисциплина	1	
	Отсутствие замечаний надзорных органов	1	
	Работа со сторонними организациями	1	
	Выполнение спецификации	1	
2 «работа не входящая в круг должностных обязанностей»	Расстановка педагогических кадров (ежедневно)	1	
	Ведение работы по прохождению медицинских осмотров сотрудников	1	
	Итого	6	

КРИТЕРИИ
оценивания качества труда и установления надбавок
рабочим
(регулярные выплаты)

<i>Критерии</i>	<i>Показатели</i>	<i>Баллы</i>	<i>Примечание</i>
1 «Высокое качество деятельности»	Исполнительская дисциплина	1	
	Отсутствие нарушений по результатам проверки деятельности	1	
	Сложность и напряженность	1	
2 «Сохранение и укрепление здоровья детей»	Помощь в одевании и раздевании детей	0.5	
	Приготовление блюд для детей с аллергией	1	
	Адаптация детей (с сентября по ноябрь)	1	
3 «Участие в управлении дошкольного учреждения»	Комиссии, творческие группы, профсоюзная работа	до 1	
4 «Работа, не предусмотренная должностными обязанностями»	Уход за растениями в зимнем саду, на лестничных пролетах, уход за животными в зимнем саду, кабинетах, коридорах,	до 2	
	Приготовление мыльно-содового раствора	1	
	Санитарное состояние хоз.постройки	1	
	Пропускной режим	до 2	
	Сложность и напряженность в зимней период (дворник)	до 3	
	Приготовление блюд для сотрудников	0,5	
	Налив воды в бассейн	0,5	
	Мытье посуды после приема пищи сотрудников	до 1	
	Разгрузочно-погрузочные работы (пищеблок)	до 1	
	Новое в оформлении участков в летний и зимний период	до 2	
	Санитарное состояние мусорных контейнеров	0.5	
	Итого	21	

КРИТЕРИИ
оценивания качества труда и установления надбавок
административно-управленческим работникам
(руководители II и III уровня)
(разовые выплаты)

<i>Критерии</i>	<i>Показатели</i>	<i>Сумма</i>	<i>Примечание</i>
1. Развитие педагогического творчества, наличие участников и победителей профмастерства, «Педагог года»	Участие в ГМО, семинарах	до 700	дипломы, грамоты
2. Создание условий для обеспечения доступности дошкольного образования	Разработка программ, методического материала для открытия дополнительных платных образовательных услуг	до 800	программы
3. Уровень профессиональной активности	Обслуживание участников МО и семинаров	до 500	
4. Развитие имиджа учреждения	Публикации в СМИ	до 500	статьи в газетах
5. Инициативность в деятельности	Участие в смотре- конкурсе ПБ, ОТ, ПДД.	до 500	
6. Работа не предусмотренная должностными обязанностями	Составление проекта бюджета, штатного расписания	до 1000	
	Эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств	до 1000	
	Внедрение и разработка технологических программ	до 500	
ИТОГО		5500	

КРИТЕРИИ
оценивания качества труда и установления надбавок
педагогическому персоналу (специалистам)
(разовые выплаты)

<i>Критерии</i>	<i>Показатели</i>	<i>Сумма</i>	<i>Примечани е</i>
1. Качество образования	Участие детей призеров творческих и интеллектуальных конкурсах: - городской уровень	до 500	грамоты, дипломы
	участие педагога в конкурсных мероприятиях - участие	до400	
	Взаимодействие с муниципальной ПМПК	до500	
	Качественная подготовка детей к школе	до 1000	
	Проведение открытых занятий, мастер классов, тренингов.	до 1000	
2. Инициативность в деятельности	Участие в праздничных конкурсных мероприятиях, спортивных соревнованиях: - уровень ДОУ	до500	
	- городской уровень	до800	
	Участие во временно созданных комиссиях - ДОУ,	до400	справки
3. Создание и развитие технологических инфраструктур	Обобщение передового опыта: - городской уровень	до800	
	Наставничество (помощь молодым специалистам)	до 700	
	Внедрение инновационных технологий	до500	
	Авторские разработки	до800	
	Парциальные программы	до300	
4. Сохранение и укрепление здоровья детей	Качественная подготовка документации для работы ПМПК	до500	
	Подготовка педагогических характеристик	до500	
	Сложность напряженность работы в карантинных мероприятиях	до400	
5. Развитие материальных ресурсов ДОУ	Качественный ремонт помещений детского сада.	до 1500	приказ
	Новое в оформлении и обновлении ДОУ, развитие предметно-развивающей среды, инфраструктуры	до 1000	
6. Создание новых и поддержка действующих систем	Качественная организация видео съемок событий в сфере образования и создание фонда видеоматериалов	до400	приказ,
7. Выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей	Организаторская работа по культурно-массовым мероприятиям с детьми (театры, библиотека, кружки)	до500	
	Разработка и создание локальных актов	до500	
8. Превышение плановой	I младшая превышение на 20%	до 500	
	Дошкольные группы на 25 %	до 500	

наполняемости	Высокая посещаемость I младшей группы (100%)	до 1000	
	Высокая посещаемость средних групп (100%)	до 1000	
	Высокая посещаемость старших групп (100%)	до 1000	
	ИТОГО	17.400	

КРИТЕРИИ
оценивания качества труда и установления надбавок
прочим специалистам (служащим)
(разовые выплаты)

<i>Критерии</i>	<i>Показатели</i>	<i>Сумма</i>	<i>Примечани е</i>
1. Поддержка положительного психологического климата в коллективе	Активное участие в общественно – значимых мероприятиях:		
	- уровень ДОУ	до 400	
	- уровень города	до500	
2. Уровень профессиональной активности	Подготовка документации по воинскому учету	до 500	
	Участие в конкурсных, праздничных мероприятиях, спортивных соревнованиях, различного уровня:		
	- уровень города	до 400	
3. Выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей	Подготовка наградного материала	до500	
	Перенос тяжестей	до 500	
	Подготовка срочной информации	до500	
	ИТОГО	3300	

КРИТЕРИИ
оценивания качества труда и установления надбавок

**рабочим
(разовые выплаты)**

<i>Критерии</i>	<i>Показатели</i>	<i>Сумма</i>	<i>Примечание</i>
1. Сохранение и укрепление здоровья детей	Отсутствие замечаний надзорных органов при карантинных мероприятиях	до500	акт
2. Инициативность в деятельности	Участие в конкурсных, праздничных мероприятиях, спортивных соревнованиях, различного уровня: - уровень города	до300	
	Проведение погрузочно-разгрузочных работ	до 500	
	Сборка новой мебели и ремонт линолеума	до500	
	Участие во временно созданных комиссиях ДОУ	до500	
	Обслуживание участников семинаров, ГМО	до500	
3. Развитие материальных ресурсов	Качественный ремонт помещений детского сада	до 1500	
4. Выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей	Подготовка к приемке дошкольного учреждения (размотка пожарных рукавов)	до500	
	Присмотр за детьми во время педчасов, педсоветов	до500	
5 Качество деятельности	Отсутствие замечаний проверяющих органов (Роспотреб надзор, сантройка)	до500	
	ИТОГО	5800	

Приложение № 4
К дополнительному соглашению № 6
Коллективному договору

МБДОУ ДСКВ № 9
«Малахитовая шкатулка»

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель профкома
МБДОУ ДСКВ №9
«Малахитовая шкатулка»
Протокол № 9 От 30.08.2010г
_____ В.А.Красноухова

«УТВЕРЖДАЮ»
Заведующий МБДОУ ДСКВ №9
«Малахитовая шкатулка»
Приказ № 292 от 02.09.2010г
_____ В.Н.Ефимова

Форма расчетного листа

Педагогических работников (специалистов)

Дата		Подразделение			
Ф.И.О.		Должность			
Табельный номер		Ставка			
Отработано		Ст. вычеты			
На начало периода					
Код	Начислено/ удержано	время		Начислено	Удержано
		Дн.	Час.		
	Оклад				
	<i>Н. К-т стажа</i>				
	<i>Н. К-т квалификации</i>				
	<i>Метод. литература</i>				
	<i>ФНД постоянные</i>				
	<i>ФНД разовые</i>				
	<i>Районный коэффициент</i>				
	<i>Северная надбавка</i>				
	<i>Итого</i>				
	<i>Аванс</i>				
	<i>Итого выплачено</i>				
	<i>На конец периода</i>				

Рабочим

Учреждение 09		Таб. Номер	ФИО	Оклад/ Тариф		
Вычеты		Месяц	(рабочие дни)			
СГД		НОСГД	СПН			
Месяц	Время	Начислено с по	Сумма	Месяц	Удержано	Сумма
		<i>о. Рабочие (36.000)</i>			<i>Подходный налог</i>	
		<i>Районный коэффициент</i>			<i>Профсоюзные взнос</i>	
		<i>Северная надбавка</i>			<i>банкомат</i>	
		<i>ФНД постоянные</i>				
		<i>ФНД разовые</i>				
		<i>Итого:</i>			<i>Итого:</i>	