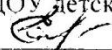
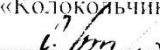


МКУ «Комитет по образованию Администрации г.Улан-Удэ»
Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
детский сад №64 «Колокольчик» комбинированного вида г.Улан-Удэ
670013, г.Улан-Удэ, ул. Ключевская, 18А
телефон: 43-73-41 e-mail: 64-mdou@mail.ru

СОГЛАСОВАНО

Председатель Профсоюзного комитета
МАДОУ детский сад №64 «Колокольчик»
 Егорова Н.В.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МАДОУ детский сад №64
«Колокольчик»
 Мироненко О.В.

Приказ № _____

от « _____ » _____ 20 ____ г.

ПОЛОЖЕНИЕ «ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА В УЧРЕЖДЕНИИ»

(Приложение №4 к Коллективному договору Учреждения)



г.Улан-Удэ

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Постановлением Администрации г. Улан-Удэ от 28 октября 2016г. № 336 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Комитету по образованию Администрации г. Улан-Удэ», список изменяющих документов (в ред. Постановления Администрации г. Улан-Удэ от 07.08.2017 N 244), Заключение ООО «Сертификационный центр охраны труда» № 20/15-СОУТ от 09.02.2015г.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников МАДОУ детский сад №64 «Колокольчик» (далее Учреждение) и является основой для разработки локальных актов об оплате труда.

1.3. 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 настоящим Положением об оплате труда, условия оплаты труда руководителя учреждения.

1.4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективными договорами, 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. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. 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 Учреждения подразделяются в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 N216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих подразделяются в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих", профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей рабочих подразделяются в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих".

2.3. В Учреждении применяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням, которые приведены в приложении №1 к настоящему Положению.

2.4. Положением об оплате труда Учреждения предусматривается установление работникам

повышающих коэффициентов к окладам по профессиональным квалификационным группам, образующих оклад по квалификационным уровням, в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

2.5. С учетом условий труда работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 Положения.

2.6. Работникам Учреждения выплачиваются стимулирующие надбавки и премиальные выплаты в соответствии с порядком, предусмотренным разделом 6 Положения.

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

3. Формирование фонда оплаты труда

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

3.2. Штатное расписание Учреждения ежегодно утверждается руководителем Учреждения и 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 МКУ «Комитет по образованию Администрации г.Улан-Удэ»

4. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей, главного бухгалтера

4.1. Заработная плата руководителя, его заместителей и главных бухгалтеров 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 Учреждения размер должностного оклада устанавливается ежегодно на 01 сентября нового учебного года приказом МКУ «Комитет по образованию Администрации г.Улан-Удэ».

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) устанавливается правовым актом Комитета в кратности при штатной численности образовательной организации до 200 единиц от 1 до 4.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера образовательных организаций и среднемесячной заработной платы работников этих образовательных организаций, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера образовательной организации и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этой образовательной организации. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства

Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. N 922 "Об особенностях порядка исчисления

сред
4.
сред
указ
след

Комп
комп

руко

годо
заме
сред
рабо
в ме

руко
мест
харак

числ
руко

уста

руко
испо
Зя
обра

1 у
2 у
3 у
4 у
Пз
образ
24.09
учре

средней заработной платы".

4.3. Должностной оклад руководителя учреждения определяется в кратном отношении к среднемесячной заработной плате работников МАДОУ Детский сад № 173 (1,5 размера 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 ср - среднемесячная заработная плата работников, руб.;

N - кратность (1,5), 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 учреждения, 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 оплаты труда работников включаются оклады и стимулирующие выплаты и не учитываются выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, а также другие компенсационные выплаты.

ФОТ

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

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 учреждений к уровням, используемым для определения должностного оклада руководителя учреждения.

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 каждому руководителю образовательной организации 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 два здания, применяется корректирующий коэффициент в значении 1,3.

4.5. Должностной оклад главного бухгалтера учреждения устанавливается руководителем учреждения в размере ,, ниже должностного оклада руководителя Учреждения. Должностной оклад заместителя по АХЧ учреждения устанавливается руководителем учреждения в размере 80% от должностного оклада руководителя Учреждения.

4.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, в соответствии с разделом 5 Положения.

4.7. Порядок определения фонда стимулирования руководителя, порядок определения размеров и условий выплат стимулирующего характера руководителя Учреждения осуществляется на основании Приложения 2 к настоящему Положению.

Размер стимулирующих выплат руководителю Учреждения устанавливаются приказом Комитета.

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

Размер стимулирования главного бухгалтера Учреждения формируется в размере ,, от оклада. Размер стимулирования заместителя по АХЧ учреждения формируется в размере 10% от оклада. Стимулирующие выплаты главному бухгалтеру и заместителю по АХЧ, распределяются согласно критериев оценки деятельности (если позволяет фонд оплаты труда)

4.8. Выполнение руководителем дополнительной работы по совмещению разрешается в случаях замены временно отсутствующего работника по основной деятельности. Решение о работе по совмещению в отношении руководителя Учреждением принимается МКУ «Комитет по образованию Администрации г.Улан-Удэ»

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 Учреждения производятся следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 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 работникам Учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями (п. 1 Перечня компенсационных выплат), устанавливаются в соответствии с заключением ООО «Бурятский центр сертификации» №382 – 3Э от 28.07.2017г. по результатам проведения СОУТ, по которым предусмотрены доплаты до 12% или до 24% (утверждены приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 N 579 (с изменениями и дополнениями)).

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

С
Г
И
И
У
р
р
М
Д
Д
р
р
О
у
у
N

1.
2.
3.
5.4.
у
с
т
а
н
о
в
л
е
н
и
е
т
р
у
д
о
в
ы
п
л
а
т
ы

- 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 МАДОУ 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, медицинским работникам и учебно-вспомогательному персоналу за работу в специальных (коррекционных) образовательных организациях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	15 - 20%
2.	Доплата руководителю за работу в специальных (коррекционных) образовательных организациях для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, доплата руководителю образовательной организации общего типа, имеющего не менее двух групп специального назначения	20%
3.	Учителям – логопедам в образовательных организациях	20%

5.4. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, 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 и критерии выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия выплат устанавливаются в локальном акте Учреждения.

6.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы сотрудникам Учреждения (в том числе заместителям руководителя и главному бухгалтеру) могут включать в себя:

- надбавку за стабильно высокие показатели результативности работы;
- надбавку за участие в реализации проектов, целевых программ;
- 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 Учреждения.

6.5. Выплаты за качество выполняемых работ сотрудникам Учреждения (в том числе заместителям руководителя и главному бухгалтеру) могут включать в себя:

- надбавка за квалификационную категорию:

Высшая квалификационная категория – 1000 рублей.

Первая квалификационная категория – 700 рублей.

- надбавка за наличие ученой степени, почетного звания; работникам Учреждения, имеющим почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации», в пределах фонда оплаты труда устанавливается надбавка к окладу в размере 12%.

- иные стимулирующие выплаты, установленные в локальных актах Учреждения.

6.6. Работникам Учреждения устанавливается стимулирующая выплата за непрерывный стаж работы. Конкретные размеры и условия выплат стимулирующего характера за непрерывный стаж работы определяются Положением «О порядке и условиях распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работникам»

Выплаты стимулирующего характера за стаж работы могут устанавливаться 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 сотрудникам Учреждения (в том числе заместителям руководителя и главному бухгалтеру) по итогам работы могут включать в себя:

- премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- иные премиальные выплаты, установленные в локальных актах учреждения.

Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении. Премиальные выплаты в Учреждении по итогам работы за год устанавливаются локальными актами Учреждения. 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 Учреждением, по представлению руководителя учреждения, 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. Установление выплат стимулирующего характера, не связанных с результативностью труда, не допускается.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Штатное расписание Учреждения 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 Учреждения.

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 в соответствии с локальным актом учреждения.

Руководитель Учреждения вправе установить доплату за выполнение дополнительной работы из доходов, получаемых от платных услуг всем работникам Учреждения (включая заместителей и главного бухгалтера).

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

7.6. Заработная плата сотрудникам Учреждения выплачивается два раза в месяц: 1-ый аванс - в первой половине месяца - 10 числа, текущего месяца, 2-ой зарплата в второй половине текущего месяца - 25 числа. Промежуток между выплатами не должен превышать полмесяца.

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

ПКГ	Квалификаци онные уровни	Должности, профессии, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада по квалифи кационн ой группе (руб.)	Повыша ющий коэффиц иент к окладу	Размер оклада по квалифика ционному уровню (руб.)*
Оклады по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н)					
ПКГ должностей работников учебно- вспомогательн ого персонала 2 уровня	1 квалификаци онный уровень	Младший воспитатель; дежурный по режиму	4747	1	4747
ПКГ должностей педагогических работников	1 квалификаци онный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	5516	1	5516
	2 квалификаци онный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер- преподаватель.	5516	1,01	5571
	3 квалификаци онный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог- психолог; старший инструктор- методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	5516	1,03	5681

ино для
льчик
ан-3 дэ

Положение разработано для
МАОУ детский сад №64 «Колокольчик»
комбинированного вида г. Улан-Удэ

е № 1
труда
дения

	4 квалификацио нный уровень	Старший воспитатель; старший методист; тьютор; преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель; учитель-дефектолог; учитель- логопед	5516	1,06	5847
--	--------------------------------------	--	------	------	------

Оклады по профессиональным квалификационным группам
общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (утверждены приказом
Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N
247н)

ер
а по
рика
ому
ню
,*

ПКГ общеотраслевы х должностей служащих 1 уровня	1 квалификацио нный уровень	Делопроизводитель, секретарь, секретарь-машинистка	4292	1	4292
---	--------------------------------------	---	------	---	------

я и

ПКГ общеотраслевы х должностей служащих 2 уровня	1 квалификацио нный уровень	Администратор, лаборант, секретарь руководителя;	4747	1	4747
---	--------------------------------------	---	------	---	------

7

	2 квалификацио нный уровень	Заведующий складом; заведующий хозяйством; должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	4747	1,09	5174
--	--------------------------------------	---	------	------	------

16

	3 квалификацио нный уровень	Шеф-повар	4747	1,15	5459
--	--------------------------------------	-----------	------	------	------

71

ПКГ общеотраслевы х должностей служащих 3 уровня	1 квалификацио нный уровень	Бухгалтер; экономист, инженер- программист (программист), инженер; инженер по наладке и испытаниям, инженер по ремонту, инженер-энергетик (энергетик), специалист по кадрам.	5516	1	5516
---	--------------------------------------	--	------	---	------

81

ПКГ общеотраслевых должностей служащих 4 уровня	3 квалификационный уровень	Руководитель (директор, заведующий) филиала; другого обособленного структурного подразделения	6956	1	6956
Оклады по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н)					
ПКГ общеотраслевых должностей рабочих 1 уровня	1 квалификационный уровень	Гардеробщик, дворник, кастелянша, кладовщик, сестра- хозяйка, садовник, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, дезинфектор, уборщик служебных помещений, уборщик территорий, оператор стиральных машин, подсобный рабочий, истопник	4273	1	4273
ПКГ общеотраслевых должностей рабочих 2 уровня	1 квалификационный уровень	Водитель автомобиля, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, повар, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин	4292	1	4292
Оклады по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы					
		Специалист по охране труда, специалист по закупкам, контрактный управляющий, системный администратор	5516	1	5516

* Значение рассчитывается с округлением до целого числа в большую сторону.

руш
ни
лог
сов
Уд
ств
вып
дег
ру
и ра
тру
Ра
э
реш
ока
Ком
ру
г. Ул
Ус
эффе
сле
согл
По
образ
ру
бы
Учр
и
и
об

**ПОЛОЖЕНИЕ
О СТИМУЛИРОВАНИИ И ПРЕМИРОВАНИИ
РУКОВОДИТЕЛЯ
МАДОУ детский сад №64 «Колокольчик»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности руководителя Учреждением, повышения качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, повышения качества оказания услуг в сфере образования.

1.2. Осуществление стимулирующих выплат руководителю, в том числе за работу по совмещению, производится по приказу МКУ «Комитет по образованию Администрации г. Улан-Удэ»

1.3. Фонд стимулирования руководителя Учреждением включает в себя следующие виды стимулирующих выплат:

- стимулирующие выплаты по результатам достижения показателей эффективности деятельности Учреждения и работы руководителя;
- стимулирующие выплаты за качество выполнения работы руководителя – стимулирующая выплата руководителю, имеющему почетные звания, государственные награды.

1.4. Стимулирующие выплаты по результатам достижения показателей эффективности деятельности Учреждения и работы руководителя предусматриваются в фонде стимулирования руководителя по результатам достижения показателей эффективности деятельности Учреждения и работы руководителя Учреждения который формируется в размере до 1,3 % от фонда оплаты труда работников Учреждения (за исключением средств целевого характера).

Размер фонда стимулирования руководителя по результатам достижения показателей эффективности деятельности учреждения и работы руководителя Учреждением определяется решением Комиссии по установлению размера фонда стимулирования и кратности должностного оклада руководителей, состоящей из представителей Комитета. Состав и порядок работы Комиссии по установлению размера фонда стимулирования и кратности должностного оклада руководителей утверждаются локальным актом МКУ «Комитет по образованию Администрации г. Улан-Удэ».

Установленный фонд стимулирования руководителя по результатам достижения показателей эффективности деятельности учреждения и работы руководителя Учреждением распределяется следующим образом:

- на стимулирование по проведенной оценке эффективности деятельности руководителя согласно постановлению Администрации г. Улан-Удэ от 10.10.2014 № 297 «Об утверждении Положения об оценке эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных учреждений (организаций) городского округа «город Улан-Удэ» - 70%;
- на стимулирование в соответствии с Разделом 3 и 4 согласно критериям стимулирования руководителя учреждения - 30%.

1.5. Неиспользованные средства фонда стимулирования руководителя учреждения могут быть перераспределены и направлены на выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения, а также на премирование руководителя.

Размер стимулирующих выплат руководителю учреждения из доходов, получаемых от платных услуг, устанавливается в размере 1,3 % от средств, направляемых на фонд оплаты труда.

1.6. Руководителю Учреждением, имеющему почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации», приказом Комитета в пределах фонда оплаты труда

устанавливается стимулирующая выплата руководителю, имеющему почетные звания, надбавка к должностному окладу в размере 20%.

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, имеющим почетные звания, устанавливается повышающий коэффициент в соответствии с принятыми локальными актами учреждения.

2. Порядок стимулирования

2.1. Размер стимулирования руководителя Учреждением определяется решением Комиссии по установлению размера премирования и стимулирования руководителя учреждения, подведомственного МКУ «Комитет по образованию Администрации г.Улан-Удэ» (далее Комиссия). Состав и порядок работы Комиссии оформляется локальным актом МКУ «Комитет по образованию Администрации г.Улан-Удэ».

2.2. Руководитель ежемесячно предоставляет на рассмотрение Комиссии аналитическую информацию о достижении показателей деятельности, являющуюся основанием для установления размера стимулирующих выплат руководителю. Основными критериями для установления ежемесячных стимулирующих выплат являются критерии стимулирования руководителей, предусмотренные в разделе 3 и 4 настоящего Приложения.

2.3. Руководитель Учреждением имеет право присутствовать на заседании Комиссии и давать необходимые пояснения.

2.4. Комиссия принимает решение о стимулировании и размере стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Комиссии. Решение оформляется протоколом. На основании протокола учредитель издает приказ о поощрении руководителя.

2.5. Стимулирующие выплаты руководителю не устанавливаются при наличии дисциплинарного взыскания.

2.6. Стимулирующие выплаты производятся один раз в месяц по итогам прошедшего месяца.

2.7. Экономия по фонду оплаты труда может направляться на премирование по результатам деятельности руководителя за год. Руководителю Учреждением устанавливается премия по итогам работы за год за качественный, добросовестный, эффективный труд при производстве оценки выполнения следующих показателей премирования:

- соблюдение руководителем условий трудового договора;
- отсутствие тяжелых несчастных случаев;
- соблюдение финансовой дисциплины и установленного предельного лимита фонда оплаты труда;
- своевременное предоставление бухгалтерской и статистической отчетности;
- организация эффективного контроля за содержанием, обслуживанием и выполнением ремонтных работ зданий, учреждением.

2.8. Премияльные выплаты по итогам работы за год выплачиваются в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда Учреждения, устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу или в абсолютной величине в рублях. Максимальными размерами не ограничиваются.

2.9. Размер премирования руководителей определяется решением Комиссии.

Комиссия принимает решение о премировании и размере премиальных выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Комиссии. Решение оформляется протоколом. На основании протокола МКУ «Комитет по образованию Администрации г.Улан-Удэ» издает приказ о премировании руководителей.

бавка
ания,
стами

3. Критерии стимулирования руководителя МАДОУ детский сад №64 «Колокольчик», процентные соотношения, оценочные баллы

ии по
ения,
далее
итет

скую
для
для
зания

ии и

иплат
ссии.
аз о

ичии
шего

атам
я по
ении

латы

нием

ихся
ли к
и не

лтым
ение
анию

№	Направление деятельности	Критерии стимулирования (баллы)
1.	Образовательно-воспитательная деятельность - 15% (оценивается 1 раз в квартал)	<ul style="list-style-type: none"> - участие воспитанников в районных, городских, республиканских, всероссийских конкурсах (30); - высокий уровень организации и проведения мероприятий (семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования и воспитания, районных, городских, республиканских конкурсов) (20); - участие в инновационной деятельности (в том числе ФЭП, РЭП, стажировочные площадки), разработка и реализация авторских программ и технологий, реализация проектной деятельности (25); - изучение и внедрение передового педагогического опыта (презентации, публикации, печатные издания) (25).
2.	Создание условий для осуществления воспитательно-образовательного процесса - 10% (оценивается 1 раз в месяц)	<ul style="list-style-type: none"> - организация развивающей предметно – пространственной среды в соответствии с ФГОС ДО (30); - 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 (30); - обеспечение выполнения требований безопасности образовательного процесса: требований Роспотребнадзора, Госпожнадзора и электробезопасности, охраны труда; выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта (40).
3	Работа с кадрами - 10% (оценивается 1 раз в месяц)	<ul style="list-style-type: none"> - укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав (<i>процент педагогов, имеющих</i> первую, высшую квалификационные категории, звания, научные степени) (30); - развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в профессиональных и творческих конкурсах, конференциях) (20); - стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов (25); - работа по повышению квалификации педагогических кадров (с указанием количества педагогов (курсы ПК, переподготовка) (25).
4.	Социальная деятельность - 25% (оценивается 1 раз в месяц)	<ul style="list-style-type: none"> - участие коллектива, детей, родителей в социально значимых проектах, грантовых конкурсах, развитие социального партнерства (10); - расширение общественного участия (родителей, общественности) в деятельности ДОУ: Управляющий совет, Попечительский совет (количество совместных реализованных проектов, нормативных документов ДОУ) (20);

		<ul style="list-style-type: none"> - качество и регулярность работы с сайтом ОУ (20); - увеличение количества дней, фактически проведенных воспитанниками в дошкольной организации за месяц (не менее 85 % от общего количества дето дней) (20); - создание альтернативных форм дошкольного образования (группы кратковременного пребывания, договоры простого товарищества, консультационные пункты, семейные группы и др.) (30).
5	Эффективность управленческой деятельности - 20% (оценивается 1 раз в месяц)	<ul style="list-style-type: none"> - исполнительская дисциплина (качественное ведение документации (делопроизводство), исполнение в срок, выполнение нормативно-правовых актов, принятых в отношении учреждения, своевременное предоставление материалов, отчетов, обеспечение 100-процентного освоения лимитов бюджетных обязательств) (40); - отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций (20); - объемы привлечения внебюджетных средств, организация предоставления платных образовательных услуг (25); - отсутствие нарушений законодательства Российской Федерации при проведении мероприятий по контролю и надзору (отсутствие предписаний), соблюдение норм трудового законодательства (15).
6	Сохранение здоровья воспитанников в учреждении - 20% (оценивается 1 раз в месяц)	<ul style="list-style-type: none"> - 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); - работа с родителями по сохранению и укреплению психического и физического здоровья детей (20); - организация обучения детей с особенностями развития, с ограниченными возможностями здоровья (инклюзивное образование), коррекционная работа с детьми (10).