

«ПРИНЯТО»

Общим собранием коллектива

от 26.10.2009г № 3

«УТВЕРЖДЕНО»

Тарасов - Тарасов С.А.
Приказом по МДОУ д/с № 109

от 27.10.2009г № 59



С.А. Тарасов

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКАМ**

муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад
общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по
художественно-эстетическому развитию детей № 109

2009 год

1. Общее положение

Положение разработано во исполнение пункта 3 постановления Правительства Хабаровского края «О введении новой системы оплаты труда работников краевых государственных учреждений образования Хабаровского края» от 30 января 2009 г. № 23-пр и в соответствии с постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 06 февраля 2009 г. № 10-па «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования городского образования городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре», от 09.02.2009 г. №13-па «Об утверждении перечня видов стимулирующих выплат в муниципальных учреждениях муниципального образования городского округа «Город Комсомольск-на- Амуре» и разъяснения о порядке их установления», от 09.02.2009 г. № 12-па «Об утверждении перечня видов компенсационных выплат в муниципальных учреждениях муниципального образования городского округа «Город Комсомольск-на- Амуре» и разъяснения о порядке их установления», от 08.10.2009 г. 2434-па «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждениях муниципального образования городского округа «Город Комсомольск-на- Амуре»

1.1. Положение регулирует порядок оплаты труда работников

МДОУ № 109

1.2. Положение включает в себя:

- размер базовых окладов работников МДОУ № 109
- размер повышающих коэффициентов
- особенности оплаты труда педагогических работников МДОУ № 109
- порядок и условия осуществления компенсационных выплат
- порядок и условия осуществления стимулирующих выплат
- порядок выплаты материальной помощи

1.4. Фонд оплаты труда работников МДОУ № 109 формируется на финансовый год, за счет субвенций из краевого бюджета, местного бюджета, а так же средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности учреждения. Средства от предпринимательской и иной деятельности приносящей доход направляются на оплату труда работников, в порядке и размерах, установленных муниципальными правовыми актами администрации города Комсомольска-на-Амуре.

1.5. Месячная заработная плата, при отработанной норме рабочего времени и качественно выполненной норме труда, не может быть ниже размера минимальной заработной платы установленного Соглашением о минимальной заработной плате в Хабаровском крае. В случае если в течение календарного месяца, отработана норма

рабочего времени и выполнена норма труда не полностью, по причине совместительства (внешнего, внутреннего); временной нетрудоспособности, нахождения в отпуске, работе на условиях неполного рабочего времени размер минимальной заработной платы определяется пропорционально отработанному времени.

1.6. Заработная плата (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей и выполнения работ той же квалификации.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а так же на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.8. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Система оплаты труда работников включает размеры окладов, размеры повышающих коэффициентов, компенсационные и стимулирующие выплаты.

2.2. Руководитель МДОУ № 109 приказом по учреждению устанавливает работникам:

- размер окладов, ставки заработной платы

2.3. Руководитель МДОУ № 109 принимает решение о выплате работнику:

- повышающих коэффициентов

- компенсационных выплат

- стимулирующих выплат

2.4. Размер окладов работникам устанавливается с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых работниками должностей к соответствующим ПКГ.

2.5. Размер оклада устанавливается равным размеру оклада по соответствующей ПКГ, в соответствии с Приложением 1 настоящего положения.

Размер должностного оклада заместителя заведующей по ВМР, главного бухгалтера устанавливается на 10 % - 30% ниже оклада заведующей

2.6. Руководителем МДОУ № 109 может быть принято решение о выплате повышающих коэффициентов. Повышающие коэффициенты устанавливаются к окладу, ставке заработной платы работника на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, с учетом обеспеченности финансовыми средствами.

Выплаты по повышающим коэффициентам начисляются по основной должности.

2.7. Размер выплаты по каждому повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада ставки заработной платы работника на размер повышающего коэффициента. Применение повышающего коэффициента не образует новый оклад, ставку заработной платы работника и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу, ставке заработной платы.

Выплаты по повышающему коэффициенту суммируются по каждому из оснований.

2.8. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию определяется Приложением № 2 настоящего положения.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается со дня вынесения решения аттестационной комиссией

2.9. Повышающий коэффициент за наличие ученой степени, звания «заслуженный», «народный» определяется Приложением №3 настоящего Положения.

Коэффициент за наличие ученой степени, звания «заслуженный», «народный» устанавливается со дня получения руководителем от работника заявления и документов, подтверждающих право на повышающий коэффициент. В случае поступления от работника заявления документов, подтверждающих право на установление повышающих коэффициентов за квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания «заслуженный», «народный» в период пребывания работника в отпуске, а

также в период его временной нетрудоспособности выплата повышающего коэффициента начинается со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.10. Повышающий коэффициент за специфику работы в МДОУ определяется Приложением №4 настоящего Положения

2.11. Персональный повышающий коэффициент устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовки работника, сложности или важности выполняемой им работы.

Решение о размере персонального повышающего коэффициента принимается персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами и утверждается приказом руководителя. Размер персонального повышающего коэффициента составляет до 0,3 должностного оклада работника.

2.12. Компенсационные выплаты устанавливаются в соответствии с Перечнем видов компенсационных выплат в муниципальных учреждениях муниципального образования городского округа «Город Комсомольск – на – Амуре», утвержденным постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 09 февраля 2009года №13-па «Об утверждении перечня видов стимулирующих выплат в муниципальных учреждениях муниципального образования городского округа «Город Комсомольск-на- Амуре» и разъяснения о порядке их установления».

2.13. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.14. Условия оплаты труда работников устанавливаются учетом мнения представительского органа работников.

3. Особенности оплаты труда педагогических работников.

3.1. Наименование должностей педагогических работников дифференцируются в соответствии с приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 05 мая 2008 года №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

3.2. Выплаты по повышающим коэффициентам начисляются с учетом установления продолжительности рабочего времени (нормы часов), но не более чем на один оклад (должностной оклад).

3. Работнику, окончившему учреждение высшего или среднего профессионального образования (по очной форме обучения) при поступлении на работу впервые в течение трех лет со дня окончания учебного заведения в муниципальное образовательное учреждение на педагогическую должность, дополнительно к перечисленным в

пункте 2.6. настоящего Положения повышающим коэффициентам устанавливается повышающий коэффициент молодому специалисту.

Размер персонального повышающего коэффициента составляет 0,35 ставки заработной платы работника.

Повышающий коэффициент молодому специалисту начисляется не более трех лет со дня трудоустройства.

3.4. Применяется продолжительность рабочего времени педагогических работников, установленная Постановлением Правительства Российской Федерации от 03 апреля 2003 года №191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает учебную, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников, и количество их часов указывается в трудовом договоре.

Нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни, предусмотренные статьями 111 и 112 трудового кодекса Российской Федерации, не планируются.

3.5. Учебная нагрузка педагогам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске,

устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогам на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

3.6. Почасовая оплата труда применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогов продолжавшегося не свыше двух месяцев.

Размер оплаты за один час указанной работы определяется путем деления размера базового оклада по соответствующей ПКГ на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической в неделю, установленной для соответствующего педагога, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделю). А затем на 12 (количество месяцев в году).

4. Порядок осуществления компенсационных выплат.

4.1. Компенсационные выплаты устанавливаются руководителем в процентах к окладам (должностным окладам) работников, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации, настоящим Положением.

4.2. Компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в повышенном размере по сравнению с оплатой труда в нормальных условиях в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада) работника.

Руководитель должен проводить аттестацию рабочих мест, которая проводится с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда выплачиваются по результатам аттестации рабочих мест, которая проводится с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных. Если по итогам аттестации рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

4.3. Конкретный размер компенсационных выплат работников, оплата труда которых повышается в связи с наличием в их работе тяжелых, вредных и (или) опасных для здоровья условий труда и иных особых условий труда, устанавливается руководителем с учетом мнения представительного органа работников.

4.4. Компенсационные выплаты, связанные с применением районного коэффициента и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего севера:

4.4.1. К заработной плате работников применяется районный

коэффициент – 1,5,

4.4.2. К заработной плате работников выплачиваются процентные надбавки за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего севера в размерах и порядке, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации, Хабаровского края

4.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей). Работе в ночное время за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливается в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации:

4.5.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором работнику производится доплата.

Размер доплаты работнику устанавливается соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах. Общий размер средств, предназначенных для осуществления работнику доплат за совмещение профессий (должностей) и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы не должен превышать 50 процентов должностного оклада отсутствующего работника (вакансии), а в остальных случаях, размер средств, предназначенных работнику доплат может составлять до 50 процентов размера средств, предназначенных на выплату его оклада (должностного оклада).

Выполнение работ при совмещении профессий (должностей) и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы может осуществляться по одной должности (вакансии).

Заместителю заведующей по ВМР устанавливается 10% от должностного оклада за исполнение обязанностей на время отсутствия заведующего.

4.5.2. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22.00 часов до 6.00 часов составляет 35 процентов части должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году, в зависимости от продолжительности рабочей недели, установленной законодательством Российской Федерации для соответствующей категории работников.

4.5.3. Работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата труда за каждый час работы в выходные и нерабочие праздничные дни производится в следующем порядке:

- работникам, получающим оклад (должностной оклад),- в размере одинарной части оклада (должностного оклада) за час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной части оклада (должностного оклада) за час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.6. Размер компенсационных выплат работнику устанавливается приказом руководителя с учетом условий труда работников.

Размеры и условия осуществления компенсационных выплат конкретизируются в трудовом договоре работников.

4.7. Компенсационные выплаты осуществляются в пределах ассигнований, выделенных главным распорядителем бюджетных средств на оплату труда работников муниципального учреждения.

5. Порядок и условия установления стимулирующих выплат.

5.1. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу, работникам могут устанавливаться стимулирующие выплаты.

Стимулирующие выплаты устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника.

5.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются за:

- качество выполняемой работы в соответствии с Приложением № 5 настоящего положения.
- премирование работников осуществляется в соответствии с Приложением № 6 настоящего положения
- Ежемесячная надбавка за продолжительность непрерывной работы выплачивается в зависимости от периода непрерывной работы в учреждениях системы образования в соответствии с Приложением № 7 настоящего положения

5.3. Для установления работникам размера стимулирующих выплат создается Комиссия. Состав Комиссии утверждается приказом руководителя с учетом мнения представительного органа работников. Состав Комиссии не может быть менее 5 человек.

Комиссия является коллегиальным органом. Действующим на основании Положения о комиссии, с учетом мнения представительного органа работников.

5.4. Результативность и качество трудовой деятельности работников оценивается исходя из качественных и количественных показателей каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых производятся стимулирующие выплаты.

5.5. Финансирование расходов по выплате надбавок работникам МДОУ осуществляется за счет средств краевого и местного бюджета.

6. Условия выплаты материальной помощи.

6.1. Из фонда оплаты труда к ежегодному оплачиваемому отпуску работнику по его письменному заявлению, поданному не позднее 31 декабря текущего года, выплачивается материальная помощь в размере одного оклада (должностного оклада) работника.

Выплата материальной помощи осуществляется по основной профессии (должности).

6.2. Работнику, отработавшему в муниципальном образовательном учреждении полный календарный год и не реализовавшему свое право на получение материальной помощи. Она выплачивается в конце текущего года.

Работнику, числящемуся в штате на конец года и проработавшему в муниципальном образовательном учреждении не менее трех месяцев, материальная помощь выплачивается в конце текущего года пропорционально фактически отработанному времени.

6.3. При замещении вакантной должности в течение шести и более, выплата материальной помощи производится из расчета оклада (должностного оклада) по замещаемой должности.

6.4. При увольнении, за исключением случаев увольнения за виновные действия (пункты 5-11 статьи 81 Трудового кодекса российской Федерации) работнику выплачивается материальная помощь пропорционально отработанному времени.

При увольнении за виновные действия (пункты 5-11 статьи 81 Трудового кодекса российской Федерации) материальная помощь работнику не выплачивается.

6.5. Работникам, находящимся в отпусках без сохранения заработной платы продолжительностью более одного месяца и частично оплачиваемых отпусках (отпуск по уходу за ребенком) материальная помощь выплачивается за фактически отработанное время в текущем году, не включая периоды нахождения в указанных отпусках.

6.6. На выплату материальной помощи в фонде оплаты труда муниципальных образовательных учреждений на соответствующий финансовый год предусматриваются средства по всем должностям, предусмотренным штатным расписанием, в размере одного оклада (должностного оклада) работника

Приложение №1
 К Положению по оплате труда
 работников МДОУ № 109
 утвержденное приказом заведующей
 № 15 от 16.01. 2010

**Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов)
 по профессиональным квалификационным группам должностей работников МДОУ
 № 109**

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (квалификационный уровень)	Размер базового оклада (базового должностного оклада), руб.
1	2	3
1.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008г. №216н	
1.1.	Профессионально квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
	Младший воспитатель	3200
1.2.	Профессионально квалификационная группа должностей педагогических работников	
	Музыкальный руководитель	3600
	Воспитатель	4100
2	Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 06 августа 2007г. №526	
	Профессионально квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
	Старшая медицинская сестра	3400
3	Профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих. утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008г. №247н	
	Профессионально квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
	бухгалтер	3500
	Заведующий хозяйством	3300
4	Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая	

	2008г. №248н	
	Профессионально квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	
	Дворник	2000
	Сторож	2000
	Кухонный рабочий	2000
	Кастелянша	2000
	Рабочий по стирке белья	2000
	РТР	2000
	Кладовщик	2000
	Профессионально квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
	повар	2350

Приложение №2

К Положению по оплате труда
работников МДОУ № 109
утвержденное приказом заведующей
№ 15 от 16.01. 2010

Размеры повышающего коэффициента за квалификационную категорию

№п\п	Основания для установления повышающего коэффициента	Размеры повышающих коэффициентов		
		Руководители учреждений	Педагогические работники	Медицинские работники
1	При наличии высшей квалификационной категории	0,1	0,25	0,15
2	При наличии первой квалификационной категории	–	0,15	0,12
3	При наличии второй квалификационной категории	–	0,10	0,10

Приложение №3

К Положению по оплате труда
работников МДОУ № 109
утвержденное приказом заведующей
№ 15 от 16.01. 2010

Размеры повышающего коэффициента за наличие ученой степени, звания «заслуженный», «народный».

№п\п	Основания для установления повышающего коэффициента	Размеры повышающих коэффициентов		
		Руководители учреждений	Педагогические работники	Медицинские работники
1	При наличии ученой степени кандидат наук	0,1	0.10	-
2	При наличии ученой степени доктора наук	0,2	0,20	-
3	При наличии почетного звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», другие почетные звания, соответствующие: у руководящих работников - профилю учреждения, у педагогических- профилю педагогической деятельности	0,1	0,1	-

К Положению по оплате труда
 работников МДОУ № 109
 утвержденное приказом заведующей
 № 15 от 16.01. 2010

Размер стимулирующих выплат устанавливаемых за качество выполняемой работы.

1. Воспитатели

№	Показатели	Метод измерения	Период действия	До %
1	Высокие результатам диагностики знаний, умений и навыков воспитанников	Методики диагностики	1 раз в год	5
2	Качественное проведение мероприятий, способствующих сохранению и укреплению здоровья детей влекущее к повышению посещаемости (показатель посещаемости 75%)	Экспертная оценка	Ежемесячно	5
3	Обеспечение требований охраны жизни и здоровья детей, выполнение Сан Пин, инструкций по ОТ,ТБ, сохранность вверенного оборудования	Проводится/не проводится	Ежемесячно	5
4	Работа в аттестационной комиссии	Проводится/не проводится	На период участия	5
5	Работа в комиссии ПМПК	Проводится/не проводится	На период участия	5
6	Качественная работа кружков, факультативов, секций и т.д.	Проводится/не проводится	ежемесячно	10
7	Просветительская работа с родителями – работа в консультативном пункте, с семьями, находящимися в социально-опасном положении, конструктивное взаимодействие с родителями детей, отсутствие жалоб	Проводится/не проводится (подтверждение)	Ежемесячно	5
8	Качество ведения групповой документации (табель, фильтровой журнал, титульный, папки здоровья, календарные	Экспертная оценка	1 раз в квартал (подтверждение)	5

	планы),высокий уровень подготовки отчетов, анализов, информации по запросу администрации			
9	Участие в творческой, экспериментальной, методической работе, тематическом контроле	Принимает/не принимает участие	Ежемесячно	5
10	Качество и содержание развивающей среды по реализации программы в группе.	Анализ, результаты смотров, контроля	1 раз в квартал (подтверждение)	5

2. Музыкальный руководитель

№	Показатели	Метод измерения	Период действия	До %
1	Усвоение программы по результатам диагностики	Методики диагностики	1 раз в год	10
2	Высокий уровень проводимых занятий с детьми	Экспертная оценка	ежемесячно	10
3	Высокий уровень проводимых праздников и развлечений	Экспертная оценка	По факту	10
4	Качественная работа кружков, факультативов, секций и т.д.	Проводится/не проводится	ежемесячно	10
5	Качество ведения документации . Участие в методической работе МДОУ.	Экспертная оценка	Ежемесячно	5
6	Выполнение Сан Пин, инструкций по ОТ,ТБ, сохранность вверенного оборудования	Результаты контроля	Ежемесячно	5

3. Младший воспитатель

№	Показатели	Метод измерения	Период действия	До %
1	Качественные показатели деятельности, сохранность вверенного имущества	Данные контроля	Ежемесячно	5
2	Качественная организация питания	Данные контроля		5
3	Качественное выполнение работы	Данные контроля	По факту	20

	при расширении зоны обслуживания			
4	Содержание участка работы в соответствии с СанПиН	Данные контроля	ежемесячно	5
5	Выполнение противоэпидемических мероприятий	Данные контроля	По факту	5
6	Участие в совершенствовании развивающей среды в группах	Участвует/не участвует	По факту	10

4. Медицинская сестра

№	Показатели	Метод измерения	Период действия	До %
1	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и укреплению здоровья детей (снижение заболеваемости)	Проводится/не проводится	Ежемесячно	5
2	Информационная работа (уголки, папки, стенды и т.д.)	Экспертная оценка	Ежемесячно	5
3	Образцовое содержание кабинета (сроки хранения и использования лекарств, работа оборудования и т.д.)	Экспертная оценка	Ежемесячно	5
4	Высокие результаты работы младшего обслуживающего персонала, работников кухни	Экспертная оценка	1 раз в квартал	10
5	Качество написания меню в соответствии с перспективным меню и натуральными нормами	Экспертная оценка	Ежемесячно	10
6	Качество ведения документации (табель посещаемости, бракеражные журналы, своевременная сдача отчетности и т.д.)	Экспертная оценка	Ежемесячно	10
7	Выполнение Сан Пин, инструкций по ОТ, ТБ, сохранность вверенного оборудования	Результаты контроля	Ежемесячно	5

5. Главный бухгалтер (бухгалтер)

№	Показатели	Метод измерения	Период действия	До %
1	Обеспечение целевого использования бюджетных средств, наличие предложений по их эффективному использованию	Экспертная оценка	ежемесячно	5
2	Отслеживание и анализ дебиторской и кредиторской задолженности	Данные внешней экспертизы	ежемесячно	5
3	Качественное ведение документации, использование баз данных, процедур хранения, передачи, обработки информации	Данные внешней экспертизы	ежемесячно	10
4	Своевременное и качественное предоставление отчетности, соблюдение необходимых требований к составлению отчетности, сроков сдачи отчетности	Данные внешней экспертизы	ежемесячно	20
5	Отслеживание и анализ налоговой дисциплины	Экспертная оценка	ежемесячно	10
6	Выполнение натуральных норм	Экспертная оценка	ежемесячно	5
7	Выполнение инструкций по ОТ,ТБ, сохранность вверенного оборудования	Результаты контроля	Ежемесячно	5

6. Заместитель заведующей по воспитательно-методической работе

№	Показатели	Метод измерения	Период действия	До %
1	Эффективное обеспечение выполнения плана воспитательно-образовательной работы МДОУ	Экспертная оценка	ежемесячно	5
2	Высокий уровень организации и проведения диагностики детей	Экспертная оценка	1 раз в год	10
3	Качественная организация деятельности педагогов	Экспертная оценка	ежемесячно	10
4	Высокий уровень подготовки отчетов, качественное заполнения и	Экспертная оценка	ежемесячно	5

	ведения документации			
5	Выполнение инструкций по ОТ,ТБ, сохранность вверенного оборудования	Результаты контроля	Ежемесячно	5

7. Завхоз

№	Показатели	Метод измерения	Период действия	до%
1	Контроль за выполнением лимитов	Экспертная оценка	Ежемесячно	10
2	Укрепление и сохранение материальных ценностей учреждения	Экспертная оценка	По итогам инвентаризации	10
3	Высокие результаты работы младшего обслуживающего персонала	Экспертная оценка	Ежемесячно	5
4	Высокий уровень подготовки отчетов и своевременная сдача, качество заполнения и ведения документации	Экспертная оценка	Ежемесячно	5
5	Бесперебойная работа оборудования; сантехнических, электрических и тепловых приборов	Экспертная оценка	Ежемесячно	20

8. Повар, рабочий кухни

№	Показатели	Метод измерения	Период действия	до%
1	Качественные показатели деятельности (соблюдение технологии приготовления пищи в соответствии с технологическими картами)	Экспертная оценка, акты проверок	Ежемесячно	10
2	Качественное соблюдение правил и норм СанПин на пищеблоке, выполнение инструкций по ОТ,ТБ,	Экспертная оценка, акты проверок	Ежемесячно	10
3	Сохранность технологического оборудования	Данные внутреннего	Ежемесячно	10

		контроля		
4	Качественное выполнение работы при расширении зоны обслуживания	Данные внутреннего контроля	По факту	20

9. РТР, дворник , сторож.

№	Показатели	Метод измерения	Период действия	До %
1	Качественное обслуживание, отсутствие нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, замечаний	Данные контроля	Ежемесячно	5
2	Бесперебойная работа оборудования; сантехнических, электрических и тепловых приборов	Экспертная оценка	Ежемесячно	10
3	Выполнение инструкций по ОТ,ТБ, сохранность вверенного оборудования	Результаты контроля	Ежемесячно	5
4	Качественное выполнение работы при совмещении профессии, расширении зоны обслуживания	Данные внутреннего контроля	По факту	30

10.Машинист по стирке белья, кастелянша

№	Показатели	Метод измерения	Период действия	До %
1	Качественное обслуживание, отсутствие нарушений должностной инструкции,	Данные внутрисадового контроля	Ежемесячно	10
2	Качественное соблюдение правил и норм СанПин , выполнение инструкции по ОТ и ТБ	Экспертная оценка, акты проверок	Ежемесячно	10
3	Сохранность технологического оборудования	Данные внутреннего контроля	Ежемесячно	10
4	Качественное выполнение работы при совмещении профессии, расширении зоны обслуживания	Данные внутреннего контроля	По факту	20

18. Кладовщик

№	Показатели	Метод измерения	Период действия	До %
1	Качественная работа с поставщиками	Экспертная оценка, акты проверок	Ежемесячно	5
2	Содержание подсобных помещений в соответствии с СанПин (качественные удостоверения, сертификаты, температурный режим, соблюдение товарного соседства)	Данные внутрисадовского контроля, акты проверок	Ежемесячно	15
3	Сохранение материальных запасов	Данные внутрисадовского контроля	Ежемесячно	5
4	Качественное ведение необходимой документации	Данные внутрисадовского контроля	Ежемесячно	10
5	Качественное выполнение работы при совмещении профессии, расширении зоны обслуживания	Данные внутреннего контроля	По факту	20

Приложение №5

К Положению по оплате труда
работников МДОУ № 109
утвержденное приказом заведующей
№ 15 от 16.01. 2010

Размер стимулирующих выплат в виде премирования работников.

№	Показатели	Должность подлежащая премированию	Метод измерения	Период действия	%
1	Высокие результаты работы в период подготовки к летней оздоровительной компании	Все работники принимающие участие в подготовке	Экспертная оценка	По факту	10
2	Высокие результаты работы в период подготовки к новому учебному году	Все работники принимающие участие в подготовке	Экспертная оценка	По факту	10
3	Качественная подготовка участков к зимней прогулке	Все работники принимающие участие в подготовке	Экспертная оценка	По факту	10
4	Проявление собственной инициативы к повышению качества работ: проведение озеленения территории, создание условий на участках зимнего и летнего отдыха детей, улучшение внешнего вида помещений, изготовление оборудования, ремонт мебели, изготовление костюмов, штор, спецодежды, ветоши и пр.	Все работники принимающие участие	Экспертная оценка	По факту	20
5	Качественная подготовка и проведение методических объединений, семинаров, мастер классов на уровне города	Воспитатель, музыкальный руководитель, педагог-	Экспертная оценка	По факту	20

		психолог, зам.зав. по ВМР			
6	Увеличение объема работ за счет устранения снежных заносов в зимнее время	Все работники принимающие участие в устранении	Принимают участие/ не принимают участие	По факту	30
7	Оперативное и качественное устранение аварийных ситуаций	РТР	Устраняет / не устраняет	По факту	15
8	Проявление собственной инициативы к повышению качества работ: улучшение внешнего вида МДОУ	Все работники принимающие участие	Принимают участие/ не принимают участие	По факту	10
9	Своевременная и качественная сдача квартальной отчетности	Главный бухгалтер	Сдано/ не сдано	По факту	10
10	Своевременная и качественная сдача годовой отчетности	Главный бухгалтер	Сдано/ не сдано	По факту	20

Приложение №6

К Положению по оплате труда
работников МДОУ № 109
утвержденное приказом заведующей
№ 15 от 16.01. 2010

1.1. Работникам, относящимся к категории административно-управленческого персонала (кроме заместителя заведующей по административно-хозяйственной работе) при стаже непрерывной работы:

до 3 лет – 10 %

от 3 до 5 лет – 20 %

от 5 до 10 лет – 35 %

1.2. Педагогическим работникам при стаже непрерывной работы:

до 2 лет – 15 %

от 2 до 5 лет – 20 %

от 5 до 10 лет – 25 %

свыше 10 лет – 35 %

5.6.3. Другим работникам (включая заместителя заведующей по административно-хозяйственной работе) при стаже непрерывной работы:

до 5 лет – 10 %

от 5 до 10 лет – 15 %

от 10 до 15 лет – 20 %

свыше 15 лет – 30 %

5.6. В стаж непрерывной работы включаются:

- время учебы на курсах усовершенствования или повышения квалификации по специальности

- время нахождения в дополнительном отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет

5.7. Стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы, сохраняется при поступлении на работу в МДОУ в следующих случаях:

5.7.1. Не позднее трех недель:

- со дня увольнения по собственному желанию после 01 января 1993 года

- со дня увольнения из образовательного учреждения вследствие перевода мужа (жены) на работу в другую местность, а так же вследствие переезда в другую местность

- со дня прекращения, заболевания, препятствующего продолжению работы в учреждении образования или проживания в данной местности (согласно медицинскому заключению)

- со дня увольнения, в связи с необходимостью ухода за больным членом семьи (при наличии медицинского заключения)

- избрания на должность, замещаемую по конкурсу

5.7.2. Не позднее одного месяца:

- со дня увольнения по собственному желанию до 01 января 1993 г.

- после научной и педагогической деятельности, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях образования

- со дня восстановления способности инвалида к профессиональной деятельности, в случае если установление инвалидности вызвало увольнение из учреждения или перевод на другую работу

5.7.3. Не позднее двух месяцев:

- со дня увольнения из учреждений образования после окончания обусловленного трудового договора срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненным к районам Крайнего Севера

- после возвращения с работы в учреждениях образования РФ за границей или в качестве специалистов образования по оказанию помощи другим государствам, если работа за границей непосредственно предшествовала работа в учреждениях образования

5.7.4. Не позднее трех месяцев:

- после окончания высшего, среднего специального учебного заведения, аспирантуры

- в связи с переводом мужа (жены) военнослужащего в другую местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением с военной службы

- при поступлении на работу в образовательное учреждение после увольнения вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья, препятствующее продолжению данной работы (согласно медицинскому заключению)

5.7.5. Не позднее шести месяцев со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения образования, сокращения численности или штата работников.

5.7.6. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе, при условии если лица эвакуировались или выезжали в добровольном порядке из зоны радиоактивного загрязнения, а так же пенсионерам, получающим государственную пенсию по старости, по инвалидности или за выслугу лет независимо от места работы после выхода на пенсию.

5.7.7. При расторжении трудового договора с беременными женщинами или матерями, имеющими детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 16 лет, стаж непрерывной работы сохраняется при условии поступления на работу до достижения ребенка указанного возраста.

5.7.8. Стаж непрерывной работы не сохраняется в случае расторжения на предыдущем месте работы трудового договора по основаниям предусмотренным пунктами 5-11 части первой статьи 81 ТК РФ (за виновные действия)

5.7.9. Во всех случаях стаж сохраняется при переходе на работу из одного образовательного учреждения в другое образовательное учреждения если меняется место жительства, допустимый перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для проезда к новому месту жительства.

5.7.10. Ежемесячная надбавка за непрерывный стаж работы устанавливается работнику по основному месту работы.

5.7.11. Ежемесячная надбавка за непрерывный стаж работы выплачивается по основной должности, и не выше одной ставки.

5.7.12. В случае когда право назначения или изменения размера ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы наступило в период пребывания работника в очередном или дополнительном отпуске, а так же в период его временной нетрудоспособности, выплата нового размера надбавки начинается после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

5.8. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах ассигнований, выделенных главным распорядителем бюджетных средств на оплату труда работников МДОУ №109, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников