

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома
МКДОУ «Родничок» г.Зуевка
Н.В.Есюнина
«__» _____ 201 г.

Приложение № 9

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий
МКДОУ «Родничок» г.Зуевка
Т.Н.Соболева
_____ 201 г.



Положение
об оплате труда работников
Муниципального казенного дошкольного
образовательного учреждения детского сада
«Родничок»
г.Зуевка Кировской области

I. Общие положения

1.1 Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада «Родничок» г.Зуевка Кировской области (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада «Родничок» г.Зуевка Кировской области, регулирования вопросов социального партнерства в Учреждении и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, Региональным отраслевым соглашением между Кировской областной территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ и Департаментом образования Кировской области на 2014 – 2017 годы (далее – Региональное отраслевое соглашение), Территориальным отраслевым соглашением между Зуевской районной территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ и Муниципальным казенным учреждением «Управление образования Зуевского района Кировской области» на 2014 – 2017 год (далее – Территориальное отраслевое соглашение).

✓1.2. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда для работников Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада «Родничок» г.Зуевка Кировской области (далее - ДОУ).

Положение включает: размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера.

1.3. Система оплаты труда соответствует трудовому законодательству, иным нормативным правовым актам Российской Федерации, содержащим нормы трудового права.

1.4. Настоящее Положение утверждается приказом заведующего ДОУ и подлежит согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации ДОУ.

II. Порядок и условия оплаты труда.

Основные условия оплаты труда

2.1. Заработная плата работников ДОУ состоит из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Оплата труда работников ДОУ устанавливается с учетом:

- ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- ПКГ общеотраслевых профессий рабочих, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- ПКГ должностей работников (профессий рабочих) отдельных отраслей, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников.

2.3. Фонд оплаты труда работников ДОУ формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств районного бюджета.

2.4. Должности, включаемые в штатное расписание ДОУ, соответствуют уставным целям ДОУ, а их наименование соответствует единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов.

2.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

Профессиональные квалификационные группы:	
должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	3 553 рублей
должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	3 806 рублей
должностей педагогических работников	6 781 рублей

2.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по общеотраслевым должностям служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Профессиональные квалификационные группы:	
«Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	3 553 рублей
«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	3 806 рублей

2.7. Размеры окладов, ставок заработной платы работников по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются на основе отнесения профессий к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»

Профессиональные квалификационные группы:

«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	3 553 рублей
«Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	3 806 рублей

Выплаты компенсационного характера

2.8. Для каждого работника дошкольного учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера.

2.9. Положением об оплате труда работников ДОУ предусмотрено установление следующих выплат компенсационного характера к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты при совмещении профессий (должностей);
- выплаты за расширение зон обслуживания;
- выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым

договором;

выплаты за сверхурочную работу;

выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни; выплаты за работу в ночное время.

2.10. Выплаты компенсационного характера (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах, если иное не установлено федеральными законами или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в пределах фонда оплаты труда.

2.11. Размеры выплат компенсационного характера, устанавливаемые в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, определяются путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

2.12. Установленные выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

2.13. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

2.14. Размеры и иные условия установления выплат компенсационного характера:

2.14.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются по результатам проведения специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

За иные условия работы в ДОУ устанавливаются выплаты компенсационного характера работникам:

Учреждение, педагогическая работа	Категория работников	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Педагогическая работа с детьми, нуждающимися в психолого-педагогической и медико-социальной помощи	Учитель-дефектолог, учитель-логопед, педагог-психолог	10 %

2.14.2. В местностях с особыми климатическими условиями к заработной плате работников применяется районный коэффициент в размере 1,15, установленный постановлением Совета Министров СССР от 23.09.1988 №1114 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, в северных районах Кировской области, в северных и восточных районах Казахской ССР», постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата Всесоюзного Центрального совета профессиональных союзов от 17.10.1988 № 546/25-5 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, в северных районах Кировской области, в северных и восточных районах Казахской ССР», Законом РФ от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

2.14.3. Выплата при совмещении профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.14.4. Выплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.14.5. 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 устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2, 151 ТК РФ).
 При выполнении работы, связанной с сопровождением образовательного процесса и не входящей в должностные обязанности работника, педагогическим работникам устанавливаются выплаты:

Работа, связанная с сопровождением образовательного процесса и не входящая в должностные обязанности работника	Периодичность	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Руководство районным методическим объединением, предметно-цикловой комиссией, мастерскими и т.п.	ежемесячно	До 10 %

2.14.6. Выплата за сверхурочную работу осуществляется за первые два часа сверхурочной работы с повышающим коэффициентом не менее 1,5, за последующие часы сверхурочной работы с повышающим коэффициентом не менее 2,0 за каждый час работы.

2.14.7. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере не менее одинарной дневной ставки сверх оклада при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере не менее одинарной части оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день 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.

2.14.8. Выплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра. Размер выплаты в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 №554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время 20% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

2.15. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные пунктами 2.14.1, 2.14.3-2.14.8, производятся в виде доплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Выплаты стимулирующего характера

2.16. В целях поощрения работников к повышению результативности и качества труда в ДОУ устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

2.17. Настоящее Положение предусматривает установление следующих выплат стимулирующего характера к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

- выплаты за интенсивность, высокие результаты, качество выполняемых работ,
- выплаты за стаж непрерывной работы,
- выплаты за наличие квалификационной категории;
- выплаты за наличие ученой степени и почетного звания;
- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;

- премиальные выплаты;
- персональный повышающий коэффициент;
- ежемесячные выплаты педагогическим работникам дошкольных образовательных учреждений;
- ежемесячные выплаты педагогическим работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, работающим в учреждениях дошкольного образования.

2.18. Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается руководителям, педагогическим работникам и иным специалистам бюджетных учреждений, учебно-вспомогательному персоналу (младшие воспитатели) в зависимости от непрерывного стажа работы в учреждениях образования:

Стаж непрерывной работы	Размер выплаты в процентах от оклада
От 1 до 5 лет	5 %
От 5 по 10 лет	10 %
Свыше 10 лет	15 %

2.18.1. Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается, а увеличение ее размера осуществляется со дня достижения работником соответствующего стажа.

2.18.2. Стаж работы определяется на основании трудовой книжки работника комиссией учреждения. В целях определения стажа непрерывной работы, под непрерывной работой понимается период (периоды) работы в бюджетных учреждениях всех форм собственности в указанных абзаце 1 настоящего пункта должностях, осуществляемой на условиях трудового договора. При этом перерыв между периодами такой работы не должен превышать трех месяцев.

2.19. Выплата за наличие квалификационной категории устанавливается на время действия квалификационной категории с целью стимулирования работников к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Квалификационная категория присваивается решением уполномоченной аттестационной комиссии.

Квалификационная категория	Размер выплаты в процентах от оклада
Первая квалификационная категория	10 %
Высшая квалификационная категория	15 %

2.20. Выплаты за наличие ученой степени и почетного звания устанавливаются по решению руководителя ДОУ для работников, которым присвоена ученая степень кандидата (доктора) наук, почетное звание (в том числе «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель» и другие почетные звания СССР, РФ и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный») по основному профилю профессиональной деятельности. Размер выплаты - 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, которым присвоена ученая степень доктора наук, почетное звание «Народный учитель»; 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, которым присвоена ученая степень кандидата наук, другие почетные звания.

2.21. Работникам, имеющим знаки отличия в сфере образования и науки, утвержденные Министерством образования и науки Российской Федерации (медаль и нагрудные знаки), устанавливается выплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер выплаты - 5 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Выплаты производятся со дня присвоения почетного звания, знака отличия.

2.22. Премиальные выплаты по итогам работы за определенный период и иные премиальные выплаты производятся по решению руководителя ДОУ в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников ДОУ. Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом и максимальными размерами не ограничиваются.

Критерии для должностей педагогических работников:

Воспитатель

Критерий	Периодичность	Размер, в баллах
1. Выполнение нормы детодней. Посещаемость 80% и более	ежемесячно	16.
2. Качество образования: - повышение квалификации, работа по самообразованию	ежемесячно	До 4 б.: 16.
- развитие творческих способностей детей, участие воспитанников в различных мероприятиях и конкурсах	ежемесячно	16.
- выполнение образовательной программы дошкольного учреждения	2 раза в год	16.
- работа по преемственности (со школой)	ежемесячно	16.
3. Организация взаимодействия с семьями воспитанников: - активные формы проведения мероприятий, посещаемость родителями (законными представителями) мероприятий	ежемесячно	16.
4. Работа с семьями, находящимися в социально опасном положении	ежемесячно	16.
5. Обобщение и распространение педагогического опыта: - участие в конкурсах различного уровня	ежемесячно	До 26.: 16.
- обобщение и распространение опыта работы	ежемесячно	16.
6. Организация взаимодействия с социумом.	ежемесячно	16.
7. Работа по созданию эффективной образовательной среды	ежемесячно	16.

Старший воспитатель

Критерий	Периодичность	Размер, в баллах
1. Качество образования: - повышение квалификации, работа по самообразованию	ежемесячно	До 46.: 16.
- сопровождение педагогов в обобщении и распространении их педагогического опыта	ежемесячно	16.
- выполнение образовательной программы дошкольного учреждения	2 раза в год	16.
- работа по преемственности (со школой)	ежемесячно	16.
2. Обобщение и распространение педагогического опыта: - участие в конкурсах различного уровня	ежемесячно	До 26.: 16.
- обобщение и распространение опыта работы	ежемесячно	16.
3. Организация взаимодействия с социумом.	ежемесячно	16.
4. Работа по созданию эффективной образовательной среды	ежемесячно	16.
5. Работа с семьями, находящимися в социально опасном положении	ежемесячно	16.
6. Организация работы по аттестации педагогов	ежемесячно	16.
7. Участие дошкольного учреждения в мероприятиях различного уровня	ежемесячно	16.

Музыкальный руководитель

Критерий	Периодичность	Размер, в баллах
1. Работа с детьми ясельной (младшей) группы	ежемесячно	16.
2. Качество образования: - повышение квалификации, работа по самообразованию - развитие творческих способностей детей, участие воспитанников в различных мероприятиях и конкурсах - выполнение образовательной программы дошкольного учреждения - организация индивидуальной работы с одаренными детьми	ежемесячно	16.
	ежемесячно	16.
	2 раза в год	16.
	ежемесячно	16.
3. Организация взаимодействия с семьями воспитанников: - помощь педагогам в проведении мероприятий	ежемесячно	16.
4. Работа с семьями, находящимися в социально опасном положении	ежемесячно	16.
5. Обобщение и распространение педагогического опыта: - участие в конкурсах различного уровня - обобщение и распространение опыта работы	ежемесячно	16.
	ежемесячно	16.
6. Организация взаимодействия с социумом.	ежемесячно	16.
7. Работа по созданию эффективной образовательной среды	ежемесячно	16.

Инструктор по физической культуре

Критерий	Периодичность	Размер, в баллах
1. Работа с детьми ясельной (младшей) группы	ежемесячно	16.
2. Качество образования: - повышение квалификации, работа по самообразованию - развитие физических способностей детей, участие воспитанников в различных мероприятиях и конкурсах - выполнение образовательной программы дошкольного учреждения - организация индивидуальной работы с частоболеющими детьми	ежемесячно	16.
	ежемесячно	16.
	2 раза в год	16.
	ежемесячно	16.
3. Организация взаимодействия с семьями воспитанников: - помощь педагогам в проведении мероприятий	ежемесячно	16.
4. Работа с семьями, находящимися в социально опасном положении	ежемесячно	16.
5. Обобщение и распространение педагогического опыта: - участие в конкурсах различного уровня - обобщение и распространение опыта работы	ежемесячно	16.
	ежемесячно	16.
6. Организация взаимодействия с социумом.	ежемесячно	16.
7. Работа по созданию эффективной образовательной среды	ежемесячно	16.

Педагог – психолог

Критерий	Периодичность	Размер, в баллах
1. Качество образования: - повышение квалификации, работа по самообразованию - работа с детьми с ОВЗ	ежемесячно	16.
	ежемесячно	16.

- выполнение образовательной программы дошкольного учреждения	2 раза в год	16.
- работа по преемственности (со школой)	ежемесячно	16.
2. Организация взаимодействия с семьями воспитанников:		
- помощь педагогам в проведении мероприятий	ежемесячно	16.
3. Работа с семьями, находящимися в социально опасном положении	ежемесячно	16.
4. Обобщение и распространение педагогического опыта:		До 26.:
- участие в конкурсах различного уровня	ежемесячно	16.
- обобщение и распространение опыта работы	ежемесячно	16.
5. Помощь педагогам в создании эффективной образовательной среды	ежемесячно	16.

Учитель – логопед:

Критерий	Периодичность	Размер, в баллах
1. Качество образования:		До 46.:
- повышение квалификации, работа по самообразованию	ежемесячно	16.
- работа с детьми с ОВЗ	ежемесячно	16.
- выполнение образовательной программы дошкольного учреждения	2 раза в год	16.
- работа по преемственности (со школой)	ежемесячно	16.
2. Организация взаимодействия с семьями воспитанников:		
- помощь педагогам в проведении мероприятий	ежемесячно	16.
3. Работа с семьями, находящимися в социально опасном положении	ежемесячно	16.
4. Обобщение и распространение педагогического опыта:		До 26.:
- участие в конкурсах различного уровня	ежемесячно	16.
- обобщение и распространение опыта работы	ежемесячно	16.
5. Помощь педагогам в создании эффективной образовательной среды	ежемесячно	16.

Критерии для должностей учебно – вспомогательного персонала второго и первого уровней:

Должность	Критерий	Размер, в баллах
Младший воспитатель	1. Санитарное состояние группы, соблюдение графика генеральной уборки.	до 26.
	2. Участие в образовательной деятельности (во время НОД, организация прогулок и тд.).	26.
	3. Участие в создании развивающей среды в группе, на прогулочных площадках (уход за цветами, своевременная замена штор, уход за оборудованием и теневым навесом на прогулочной площадке, порядок и др.).	26.
	4. Соблюдение безопасных условий труда на рабочем месте, личной гигиены, трудовой дисциплины.	26.
Повар, помощник повара		До 8 б.
	1. Санитарное состояние пищеблока, соблюдение графика генеральной уборки.	до 26.
	2. Разнообразие и качественное приготовление блюд.	26.

	<p>3. Соблюдение графика хранения и выдачи приготовленных блюд.</p> <p>4. Соблюдение безопасных условий труда на рабочем месте, личной гигиены и трудовой дисциплины.</p>	<p>26.</p> <p>26.</p>
Заведующий хозяйством	<p>1. Санитарное состояние и порядок в кладовых, соблюдение графика генеральной уборки.</p> <p>2. Сохранность материальных ценностей и продуктов питания, своевременная отчетность.</p> <p>3. Максимальный охват родителей оплативших родительскую плату.</p> <p>4. Соблюдение безопасных условий труда на рабочем месте, личной гигиены и трудовой дисциплины.</p>	<p>До 8 б.</p> <p>26.</p> <p>26.</p> <p>26.</p> <p>26.</p>
Кастелянша	<p>1. Интенсивность и напряженность труда (глажка ручную, шитье ручную).</p> <p>2. Санитарное состояние кастелянской, соблюдение графика генеральной уборки.</p> <p>3. Создание благоприятных условий для организации присмотра и ухода за детьми: помощь в одевании детей младшего возраста.</p> <p>4. Соблюдение безопасных условий труда на рабочем месте, личной гигиены и трудовой дисциплины.</p>	<p>До 8 б.</p> <p>26.</p> <p>26.</p> <p>26.</p> <p>26.</p>
Рабочий по стирке белья	<p>1. Санитарное состояние и порядок в прачечной, соблюдение графика генеральной уборки.</p> <p>2. Интенсивность и напряженность труда (стирка ручную: ковры, шторы; замачивание и застирывание полотенец, грязного белья, спецодежды и т.д.).</p> <p>3. Создание благоприятных условий для организации присмотра и ухода за детьми: помощь в одевании детей младшего возраста.</p> <p>4. Соблюдение безопасных условий труда на рабочем месте, личной гигиены и трудовой дисциплины.</p>	<p>До 8 б.</p> <p>26.</p> <p>26.</p> <p>26.</p> <p>26.</p>
Дворник	<p>1. Качественная и своевременная уборка территории ДОУ от мусора и снега.</p> <p>2. Создание условий для обеспечения безопасности воспитанников и сотрудников ДОУ: пропускной режим.</p> <p>3. Выполнение дополнительных работ по заданию заведующего хозяйством, руководителя.</p> <p>4. Соблюдение безопасных условий труда на рабочем месте (в том числе: уход за инструментом), личной гигиены, трудовой дисциплины.</p>	<p>До 8 б.</p> <p>26.</p> <p>26.</p> <p>26.</p> <p>26.</p>
Уборщик производственных помещений	<p>1. Санитарное состояние и порядок вверенных помещений, соблюдение графика генеральной уборки.</p> <p>2. Создание условий для обеспечения безопасности воспитанников и сотрудников ДОУ: пропускной</p>	<p>До 8 б.</p> <p>26.</p> <p>26.</p>

	режим. 3. Выполнение дополнительных работ по заданию заведующего хозяйством, руководителя. 4. Соблюдение безопасных условий труда на рабочем месте, личной гигиены, трудовой дисциплины.	26. 26.
Рабочий по обслуживанию здания, электромонтер	1. Своевременное и качественное выполнение ремонтных работ. 2. Создание условий для обеспечения безопасности воспитанников и сотрудников ДОУ: своевременное проведение ТО, безаварийная работа всех систем здания. 3. Выполнение дополнительных работ по заданию заведующего хозяйством, руководителя. 4. Соблюдение безопасных условий труда на рабочем месте, личной гигиены, трудовой дисциплины.	До 8 б. 26. 26. 26. 26.
Сторож	1. Выполнение дополнительных работ по заданию завхоза, руководителя. 2. Сохранность имущества в здании и на территории ДОУ. 3. Обеспечение безопасности зданий и сооружений: осмотр групповых и складских помещений, осмотр внутренних систем здания, своевременное сообщение о выявленных неполадках. 4. Соблюдение безопасных условий труда на рабочем месте, личной гигиены, трудовой дисциплины.	До 8 б. 26. 26. 26. 26.
Помощник воспитателя	1. Своевременное ведение документации по организации питания в ДОУ. 2. Разнообразие блюд в меню. 3. Обеспечение информированности родителей по вопросам организации питания в дошкольном учреждении. 4. Соблюдение безопасных условий труда на рабочем месте, личной гигиены, трудовой дисциплины.	До 8 б. 26. 26. 26. 26.
Делопроизводитель	1. Выполнение дополнительных работ по заданию руководителя. 2. Своевременное оформление документации. 3. Ведение архива. 4. Соблюдение безопасных условий труда на рабочем месте, личной гигиены, трудовой дисциплины.	До 8 б. 26. 26. 26. 26.

2.27. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы принимается руководителем ДОУ персонально в отношении конкретного работника.

2.28. Выплаты стимулирующего характера вводятся на определенный период времени в

течение соответствующего календарного года.

2.29. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

2.30. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в процентах, в виде повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, а также в суммовом выражении.

2.31. При установлении выплат в процентах, размеры выплат определяются путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы

2.32. Установленные выплаты стимулирующего характера (за исключением повышающего коэффициента по должности) не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.33. Настоящее положение предусматривает дифференцированный подход к определению размера выплат работникам ДОУ в зависимости от объема и качества решаемых задач и выполнения работ.

2.34. Работники учреждений, получившие дисциплинарное взыскание, либо уволившиеся из учреждения в течение периода, за который устанавливаются стимулирующие выплаты, лишаются данных выплат.

2.35. Установление размеров выплат работникам ДОУ производится комиссией, избранной общим собранием трудового коллектива, и утверждается приказом руководителя ДОУ ежемесячно на основании протокола заседания комиссии.

2.36. Руководитель ДОУ имеет право отменить решение комиссии об установлении определенных выплат стимулирующего характера в случае если работник:

- нарушил ТК РФ;
- нарушил законодательство об образовании;
- получил замечания по выполнению должностных обязанностей;
- нарушил технику безопасности и повлек за собой ухудшения здоровья детей и сотрудников;
- в случае групповой вспышки заболеваемости (при установлении вины работника);
- в случае обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) дошкольников и сотрудников.

III. Условия оплаты труда руководителя учреждения.

3.1. Зарплата руководителя состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) муниципальных казенных образовательных учреждений Зуевского района устанавливается распоряжением администрации Зуевского района Кировской области в кратности от 1 до 4.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается на календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения. 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 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Показатели деятельности муниципальных казенных образовательных учреждений и порядок отнесения их к группам, устанавливаются Муниципальным казенным учреждением «Управление образования Зуевского района Кировской области».

3.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются

руководителю ДОУ в соответствии с порядком, определенным постановлением Администрации Зуевского района Кировской области.

3.4. Руководителю ДОУ устанавливаются выплаты стимулирующего характера с учетом исполнения учреждением целевых показателей эффективности работы, утверждаемых постановлением администрации Зуевского района Кировской области.

3.5. Выплаты стимулирующего характера руководителю производятся ежеквартально за счет лимитов бюджетных обязательств, централизуемых Муниципальным казенным учреждением «Управление образования Зуевского района Кировской области» на эти цели.

3.6. Должностной оклад руководителя ДОУ устанавливается трудовым договором, заключенным между руководителем и Учредителем ДОУ.

IV. Другие условия оплаты труда.

4.1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников ДОУ определяется Правительством Российской Федерации.

4.2. Работникам, занятым на условиях неполного рабочего времени оклад (должностной оклад), ставка заработной платы и выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются пропорционально отработанному времени.

4.3. Нормирование труда в ДОУ осуществляется в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации.

4.4. Для оплаты труда работников может применяться почасовая оплата труда. Почасовая оплата труда педагогических работников ДОУ применяется при оплате: за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогов.

V. Комиссия по установлению выплат.

5.1. Комиссия создается и утверждается приказом МКДОУ «Родничок» г. Зуевка сроком на один год. В состав комиссии входят 3-5 членов коллектива ДОУ, избранных открытым голосованием.

5.2. Функции комиссии:

- на основании трудовой книжки и руководствуясь законами и нормативно – правовыми актами Российской Федерации исчисляет стаж непрерывной работы работникам ДОУ;
- на основании критериев устанавливает выплаты стимулирующего характера за качество, интенсивность и высокие результаты работы работникам ДОУ;
- следит за своевременными внесениями изменений в Положение об оплате труда работников ДОУ;
- участвует в разработке локальных актов ДОУ касающихся оплаты труда работников.

5.3. Комиссия ежемесячно до 10 числа текущего месяца правомочна, по итогам работы за конкретный период, устанавливать выплаты стимулирующего характера за качество, интенсивность и высокие результаты работы работникам ДОУ.

5.4. Заведующий, делегированное лицо ежемесячно осуществляют мониторинг (анкетирование, наблюдение, собеседование и т.д.) качества выполняемой работы конкретно по каждому работнику в соответствии с критериями установленными данным Положением и видами деятельности учреждения. По результатам мониторинга заведующий, делегированное лицо представляют на заседание Комиссии анализ деятельности работников учреждения за истекший период.

5.5. При оценке деятельности для установления стимулирующих выплат работникам учреждения, входящим в состав Комиссии, оцениваемый работник участие в голосовании не принимает.

5.6. Каждому работнику МКДОУ «Родничок» г. Зуевка на основании анализа мониторинга качества выполняемых работ работником, справок и др., показателей (критериев) оценки качества выполняемой работы, установленных данным Положением устанавливается определенное количество баллов и производится подсчет общего (итогового) количества баллов, переведенное затем в процентное или суммовое выражения выплат.

5.7. Решение о количестве (снижении, увеличении) процентов или суммового выражения принимается открытым голосованием при условии присутствия на заседании более половины членов Комиссии.

5.8. Решение о количестве процентов или суммового выражения в сторону увеличения или уменьшения, либо их отсутствия в отношении конкретного работника принимается при наличии большинства голосов.

5.9. Решение Комиссии оформляется протоколом.

5.10. Председатель комиссии доводит до сведения руководителя итоги заседания комиссии с конкретным размером установленных выплат каждому работнику.

5.11. На основании протокола заведующий издает приказ с указанием размера стимулирующих выплат каждому работнику учреждения в процентах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) или в суммовом выражении, с которым последние должны быть ознакомлены под роспись в 3-хдневный срок со дня издания приказа.

5.12. Работник не согласный с результатом решения Комиссии вправе обратиться с заявлением в первичную профсоюзную организацию, которая вправе инициировать пересмотр решения Комиссии, представив опровергающие доводы.

5.13. Основанием для направления обращения могут служить нарушения процедуры мониторинга, оценивания, техническая ошибка, дополнительная информация.

5.14. Делопроизводство:

- комиссия из своего состава выбирает председателя и секретаря;
- заседания комиссии оформляются соответствующим протоколом;
- тетрадь протоколов заседаний комиссии по установлению выплат компенсационного и стимулирующего характера должна быть пронумерована и прошнурована