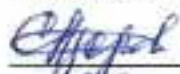


## СОГЛАСОВАНО

Председатель Попечительского совета  
МАДОУ Детский сад № 4

 С.М.Азаров  
« 30 » сентября 2013г.


## УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МАДОУ Детский сад №4  
С.Н. Жирова

  
« 30 » сентября 2013г.

## СОГЛАСОВАНО

Председатель трудового коллектива  
МАДОУ Детский сад №4

 Г.М. Бакланова

## ПРИНЯТО

На Общем собрании трудового коллектива  
МАДОУ Детский сад № 4

« 30 » сентября 2013г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

### об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 4 «Золотой ключик»

(Положение является неотъемлемой частью Коллективного договора  
МАДОУ Детский сад №4)

#### 1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников МАДОУ «Детский сад № 4 «Золотой ключик» разработано в соответствии с Законом РФ "Об образовании" ст.32 п.4.1; ТК РФ ( ст. 60,2,91,96,101,111-113,129,146-154,333,350); Постановления Правительства РФ от 14.02.2003г № 101 « О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности или специальности); постановление Правительства РФ от 22.07. 2008г № 554 « О минимальном размещении повышения оплаты труда за работу в ночное время»; Приказ Мнинобрнауки России от 24.12.2010г № 2075 « О продолжительности рабочего времени ( норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников; Федерального закона от 06.10.1999 №84-ФЗ "Об общих принципах организации законодательных(представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации" ч.2 ст.26.14; Законами Калининградской области от 24 ноября 2004 года № 458 «Об

оплате труда работников государственных учреждений Калининградской области и организаций, финансируемых за счет средств областного бюджета», Приказа Министерства образования от 27.08.2008г № 1871/1 « Об утверждении рекомендаций по разработке системы оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений», Постановления главы Советского городского округа от 19.12.2012г № 1441 «Об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений» и от 20 октября 2008 года № 284 «О внесении изменения в Закон Калининградской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Калининградской области и организаций, финансируемых за счет областного бюджета», решением окружного Совета депутатов Советского городского округа от 28.10.2008г № 635 "О переходе муниципальных дошкольных образовательных учреждений на новую систему оплаты труда"

1.2. Настоящее Положение согласовано с Председателем Попечительского совета («\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2013г. протокол № \_\_), принято Общим собранием трудового коллектива МАДОУ «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2013г., протокол № \_\_), утверждено заведующим МАДОУ и регулирует порядок оплаты труда работников МАДОУ «Детский сад № 4 «Золотой ключик» .

3. Положение направлено на мотивацию к качественному труду всех сотрудников МАДОУ Детский сад №4; создание условий для привлечения высококвалифицированных специалистов посредством повышения общего уровня оплаты труда педагогических работников, привлечение и закрепление молодых специалистов; обеспечение взаимосвязи между качеством труда и ростом дохода педагогов и иных категорий работников; создание стимулов повышения профессионального уровня, расширения участия общественности в управлении МАДОУ.

## **2.Общее описание системы оплаты труда.**

2.1 Положение вступает в действие с 01.04.2013г

По инициативе группы работников Учреждения, Попечительского совета, по согласованию с Педагогическим советом учреждения и Общего собрания трудового коллектива Положение о новой системе оплаты труда (его отдельные пункты) может быть изменено.

2.2.Положение устанавливает:

-порядок формирования фонда оплаты труда МАДОУ Детский сад № 4 за счет средств муниципального бюджета и иных средств, поступающих от приносящей доход деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации;

-систему оплаты и стимулирования труда всех работников структурных подразделений Учреждения, в т.ч. филиалов;

размеры окладов (должностных окладов), базовых окладов (базовых должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным

группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, порядок их выплаты штатным работникам и привлекаемым на работу в Учреждении по совместительству;

размеры и порядок выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.3. При переходе на новую систему оплаты труда, заработная плата работника МАДОУ (без учета премий и иных стимулирующих выплат), отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), при условии сохранения объема должностных обязанностей и выполнения ими работ той же квалификации, **не может быть:**

**-меньше рекомендованных размеров окладов(базовых окладов) работников Учреждения в соответствии занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008г №216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", от 29.05.2008г №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей профессий рабочих», от 06.08.2007г № 526 « Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»**

**-ниже минимального размера оплаты труда в Калининградской области и Российской Федерации.**

2.4. Всем работникам МАДОУ с введением новой системы оплаты труда сохраняются льготы и гарантии, установленные ранее трудовым законодательством РФ.

2.5.С вновь поступающими на работу в МАДОУ работниками, заключается Трудовой договор в соответствии требованиями Трудового Кодекса и устанавливается размер и порядок оплаты труда в соответствии с настоящим Положением.

2.6.В целях совершенствования оплаты труда в МАДОУ заведующий МАДОУ организует аттестацию рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством и не реже чем раз в 5 лет, организует работу по пересмотру и уточнению должностных инструкций работников.

2.7. Для принятия заведующего МАДОУ решения по выплате работникам МАДОУ стимулирующих надбавок и премий в учебном заведении, под его руководством, создается постоянно действующий совещательный орган (комиссия по подведению итогов оценки эффективности и качества труда работников) в составе: заместителей заведующего, представителя трудового коллектива, родителей , представителей других организаций.

Состав и регламент работы комиссии по подведению итогов, оценки эффективности и качества труда работников МАДОУ утверждается приказом заведующей МАДОУ Детский сад № 4

2.8. Размеры заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера работников МАДОУ устанавливаются штатным расписанием, утверждаемым заведующим МАДОУ в соответствии с ПКГ, требованиями профессиональной подготовки и уровнем квалификации, а так же определяемые Перечнем требований и критерий настоящего Положения, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. Размеры заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера работников фиксируются в Трудовом договоре, заключаемым заведующей МАДОУ с каждым работником.

2.9. Основными элементами системы оплаты труда являются : штатное расписание МАДОУ Детского сада №4м( численный состав отдельных категорий ( профессиональных квалификационных групп и уровней) работников); фонд оплаты труда и его элементы; методика распределения заработной платы.

2.10. Ежегодно руководитель МАДОУ Детский сад №; самостоятельно разрабатывает структуру штатного расписания; структура штатного расписания утверждается в пределах выделенного фонда оплаты труда. Штатное расписание предусматривает все должности педагогического, медицинского, административно- управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала, численный состав, достаточный для гарантированного выполнения МАДОУ муниципального задания.

2.11. Выплата заработной платы работникам МАДОУ осуществляется 3 и 18 числа каждого месяца. При совпадении данных сроков с воскресными и праздничными днями или продолжительными «каникулами», по согласованию с трудовым коллективом МАДОУ эти сроки могут быть перенесены. Расчет по заработной плате с увольняемыми работниками осуществляется в день увольнения. Выплата «отпускных» работникам производится за три дня до даты начала отпуска.

## **2. Формирование фонда оплаты труда МАДОУ Детский сад № 4**

2.1. Формирование фонда оплаты труда МАДОУ Детский сад № 4 осуществляется в пределах объема средств, утвержденных сметой образовательного учреждения на текущий финансовый год в соответствии с нормативом бюджетного финансирования.

Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле :

$ФОТ = N \times K \times Д \times Ч$ , где :

ФОТ – фонд оплаты труда МАДОУ Детский сад № 4

N – норматив финансирования на реализацию основной общеобразовательной программы дошкольного образования;

Режим работы МАДОУ	Возрастные группы воспитанников	
	Размер норматива от 2 месяцев до 3 лет (руб.)	Размер норматива от 3 до 7 лет (руб.) на 2012г.

Д - доля фонда оплаты труда в нормативе на реализацию основной общеобразовательной программы МДОУ детский сад № 4 «Золотой ключик», определяемая ДОУ самостоятельно с учетом ограничений, установленных нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации или органами местного самоуправления - до 80%

Ч- количество воспитанников МАДОУ - 130 детей и более

### 3. Распределение фонда оплаты труда дошкольного образовательного учреждения

3.1 Рекомендуемые размеры окладов (базовых окладов) работников учреждения устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», от 06.08.2007г. №526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

Рекомендуемые оклады (базовые оклады) работников по квалификационным уровням рассчитываются на основе осуществления дифференциации должностей, включаемых в штатные расписания учреждений. Дифференциация должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

Указанные базовые оклады работников должны соответствовать уставным целям учреждений и содержаться в соответствующих разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих.

Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности работников учреждения.

Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрено установление повышающего коэффициента к окладу (базовому окладу) работников, имеющих почетное звание, государственные награды.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу (базовому окладу) определяется путем умножения размера оклада (базового оклада) на повышающие коэффициенты.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

3.2. Фонд оплаты труда образовательного учреждения состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст).

3.3. Доля базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст) определяется образовательным учреждением самостоятельно (рекомендуемая доля стимулирующей части более 30% фонда оплаты труда образовательного учреждения).

3.4. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей (руководитель образовательного учреждения, руководитель структурного подразделения, заместители руководителя и др.), педагогических работников, непосредственно осуществляющих воспитательно-образовательный процесс (воспитатели, специалисты), медицинского (врач, старшая медсестра, dietсестра, медсестра по бассейну) и младшего обслуживающего (помощники воспитателей, младшие воспитатели, уборщики служебных помещений, машиниста по стирке белья, кастелянши, повара, дворники, водители и др.) персонала образовательного учреждения и складывается из:

$ФОТб = ФОТауп + ФОТпп + ФОТмп + ФОТмоп$ , где:

ФОТауп - фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала;

ФОТпп - фонд оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих воспитательно-образовательный процесс;

ФОТмп - фонд оплаты труда для медицинского персонала;

ФОТмоп - фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала.

3.5. Руководитель дошкольного учреждения самостоятельно формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда.

Объем фонда оплаты труда педагогических работников определяется по формуле:

$ФОТпп = ФОТб \times пп$ , где:

пп - доля ФОТ педагогического персонала, непосредственно осуществляющего воспитательно-образовательный процесс, в базовой части ФОТ.

3.6. Размеры базовых окладов работников образовательного учреждения, а также выплат компенсационного характера (в рублях или в процентном отношении к размеру должностного оклада) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными правовыми актами образовательного учреждения в трудовых договорах, заключаемых с работниками руководителем образовательного учреждения.

#### **4. Базовая и специальная часть фонда оплаты труда в дошкольном образовательном учреждении**

4.1. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих воспитательно-образовательный процесс (ФОТпп), состоит из общей части (ФОТо), включающей базовые оклады педагогов, и

специальной части (ФОТсп):

$$\text{ФОТпп} = \text{ФОТо} + \text{ФОТсп.}$$

Объем специальной части определяется по формуле:

$$\text{ФОТсп} = \text{ФОТпп} \times \text{сп, где:}$$

сп - доля специальной части ФОТпп. (Рекомендуемое значение не менее 30%.

Доля специальной части фонда оплаты труда устанавливается образовательным учреждением самостоятельно.

Общая часть фонда оплаты труда педагогических работников, (непосредственно осуществляющих воспитательно-образовательный процесс, определяется путем суммирования общей части заработной платы каждого педагога:

$$\text{ФОТо} = \text{СумФОТоп},$$

где ФОТоп - общая часть заработной платы педагога (включает базовый оклад педагога).

Общая часть фонда оплаты труда работников формируется дошкольным учреждением в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и с учетом рекомендуемых размеров базовых окладов, установленных в настоящему Постановлению.

**4.2. Специальная часть фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих воспитательно-образовательный процесс (ФОТсп), включает в себя:**

повышающие коэффициенты, учитывающие квалификацию педагогов, уровень образования и стаж педагогической работы;

**БО- величина должностного оклада воспитателя, что составляет 7500 рубль**

**БО- величина должностного оклада музыкального руководителя, что составляет 6500 рубль**

**БО- величина должностного оклада старшего воспитателя, что составляет 8000 рубль**

**ФОТ оп = БО x Ко x Кс x Кк, где**

БО- величина должностного оклада, что составляет **5500 рублей** для младших воспитателей **5000 рублей** для помощников воспитателей

**4.3. выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым Кодексом РФ, либо нормативными документами Калининградской области:**

- по результатам аттестации рабочих мест;

- за звание «Отличник народного образования», «Почетный работник общего образования» – 15% ; «Ветеран труда Калининградской области»- 15%; «Ветеран труда» - 15%

- молодым специалистам - до 50%;

- за превышение объемных показателей – до 300% и более

- за вредные условия труда – от 4% до 12 %;
- за работу в ночное время до 35 %;
- за работу не входящие в круг обязанностей до 100% включительно и выше

Б) повышающие надбавки за работу в разновозрастной группе и количеством детей более 23 человек -до 100% включительно и выше

В ) размер доплат за совмещение профессий (должностей),расширение зон обслуживания и срок, на который они устанавливаются, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы- от 100% от базового оклада и выше.

Г) 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); ст. 149 ТК РФ. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее полуторного размера ,за последующие часы двойного размера в соответствии со ст. 152 Трудового кодекса Российской Федерации -от 100% включительно от базового оклада и выше.

Конкретные размеры выплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу могут устанавливаться коллективным договором, локальными нормативными актами или трудовым договором.

Д)Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и/или объема дополнительной работы и временем работы Учреждения.

4.4 Оклад (должностной оклад) педагога ФОТоп рассчитывается исходя из величины оклада (базового оклада), с учетом повышающих коэффициентов в процентном выражении, определяющих уровень образования, стаж педагогической работы и уровень квалификации.

Величина повышающих коэффициентов  $K_0$ ,  $K_k$ ,  $K_c$ , устанавливается дошкольным образовательным учреждением самостоятельно в пределах специальной части ФОТсп. Применение повышающих коэффициентов не образует новый базовый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат. Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу (базовому окладу) определяется путем умножения размера базового оклада на повышающие коэффициенты, в дальнейшем надбавки суммируются к базовому окладу.

4.5.. Заработная плата педагогического работника рассчитывается по следующей формуле:



$Z_{пп} = O_{п} + B_{к} + B_{ст}$ , где:

$O_{п}$  - оклад (должностной оклад) педагогического работника;

$B_{к}$  - выплаты специального характера, включающие выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации либо нормативными актами субъекта Российской Федерации, повышающие надбавки, доплаты за наличие почетного звания, государственных наград и т.п.;

$B_{ст}$  - выплаты стимулирующего характера из ФОТст, учитывающие результативность педагогического труда.

Величина выплат специального характера ( $B_{к}$ ), устанавливается дошкольным образовательным учреждением самостоятельно в пределах специальной части ФОТсп. Размер выплат специального характера определяется путем умножения размера базового оклада на повышающие надбавки (коэффициенты), в дальнейшем надбавки суммируются.

## **5 Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда МАДОУ Детский сад № 4**

5. Выплаты стимулирующего характера.

5.1 В целях повышения результатов деятельности МАДОУ, мотивации результативности и качества труда работников учебного заведения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера по системным показателям

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- стимулирующие надбавки за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за стаж непрерывной работ в учреждении

5.2. Стимулирующие надбавки по результатам педагогической деятельности выплачиваются из доли стимулирующей части фонда труда общеобразовательного учреждения, направляемой на эти цели.

**К<sub>о</sub> - коэффициент, учитывающий уровень образования;**

Среднее специальное образование - К 15 от БО

Высшее образование - К 20% от БО

**К<sub>с</sub> - коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы;**

0-5 лет - К 10% от БО

5-10 лет - К 15 % от БО

10-более лет - К 20% от БО

**К<sub>к</sub> - коэффициент, учитывающий уровень квалификации педагога**

Соответствие занимаемой должности - К 5 % от БО

Вторая квалификационная категория - К 10 % от БО

Первая квалификационная категория - К 15% от БО

Высшая квалификационная категория – К 20% от БО

Общая часть заработной платы других работников рассчитывается исходя из величины оклада, с учетом повышающих коэффициентов, определяющих уровень образования, стаж работы и уровень квалификации по следующей формуле:

5.3. Распределение фонда труда стимулирующей части по результатам работы проводится ежемесячно.

5.4. Выплата стимулирующих надбавок осуществляется на основании приказа руководителя общеобразовательного учреждения и по согласованию с Попечительским советом МАДОУ «Детский сад № 4 «Золотой ключик» и Общим собранием трудового коллектива.

5.5. Конкретный размер выплат стимулирующего характера по итогам работы выплачивается на основании приказа заведующего и может определяться как в процентах к должностному окладу работника, так и в абсолютном размере. Для подготовки приказа руководителя создается комиссия, состоящая из представителей администрации, представителей Попечительского совета, совета трудового коллектива. Состав группы не может быть менее трех человек. Не менее чем за неделю до заседания Попечительского совета, старший воспитатель, заместитель по АХР и заведующая МАДОУ передают результаты педагогической деятельности в экспертную группу.

Размеры выплат производится в соответствии с критериями, определенных МАДОУ «Детским садом № 4 «Золотой ключик». За основу взята оценочная система (баллы). Один балл соответствует 1% от базового оклада.

#### **Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагогического состава ДОУ**

<b>Основные направления оценки педагогической деятельности воспитателей, музыкального руководителя</b>	<b>Максимальный балл</b>	<b>Кто оценивает</b>
Положительная динамика уровня развития детей	10	старший воспитатель
Выступления на педсовете, метод. совете, городских и областных семинарах, СМИ	5	старший воспитатель
Участие и победа в конкурсах “Воспитатель года”, другое	10	старший воспитатель
Подготовка авторской воспитательной программы, углубленное тематическое планирование в рамках государственного стандарта, их реализация и результативность. Участие в инновационной деятельности, ведение научно-экспериментальной, методической работы, Результативность участия	5	Старший воспитатель

Подготовка победителей и призеров в областных, районных олимпиад, конкурсов	10	Старший воспитатель
Ведение документации: годовой план, табель посещения и др. Документы в соответствии с современными требованиями.	5	Старший воспитатель
Отсутствие больничных	5	Старшая медсестра
Работа с коллективом, участие и помощь в районных мероприятиях	3	Старший воспитатель
Распространение педагогического опыта		
За организацию работ по озеленению территории	5	Старший воспитатель
Соблюдение санитарно-гигиенических норм, материально-технической базы	3	Зам. по АХР
Порча материально-технической базы	- 5	Зам. по АХР
Вовлечение детей в кружки, участие в праздниках, развлечениях в ДОУ	5	Зам. по АХР, старший воспитатель
Работа по укреплению здоровья, соблюдение режима дня, питания	3	Старший воспитатель
Работа с родителями: посещение семей, приглашение родителей в ДОУ, индивидуальная работа	3	Старший воспитатель
Проведение открытых воспитательных мероприятий	5	старший воспитатель
Отсутствие травматизма	5	Старший воспитатель
Наличие нарушений трудовой дисциплины (курение на территории ДОУ)	- 5	старший воспитатель
Удовлетворенность родителей работой воспитателя: <input type="checkbox"/> благодарность в устном и письменном виде <input type="checkbox"/> жалоба в устном и письменном виде	5 -5	Старший воспитатель
За расширение круга должностных обязанностей	До 200%	Зам. по АХР
Высокий уровень методической работы по повышению работы профессиональной квалификации педагогов МАДОУ (старший воспитатель)	25	Заведующий ДОУ
Разнообразие форм методической работы с кадрами, и их эффективность. Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) воспитательно-образовательного процесса	10	Заведующий ДОУ
За отсутствие задолженности по родительской плате	10	Заведующий ДОУ
Высокий уровень организации аттестации педагогических работников ДОУ (старший воспитатель)	10	Заведующий ДОУ

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности младших воспитателей и помощников воспитателей**

<b>Основные направления оценки деятельности, младшего воспитателя ,помощников воспитателей и обслуживающего персонала</b>	<b>Максимальный балл</b>	<b>Кто оценивает</b>
Соблюдение санитарно- гигиенических норм, материально- технической базы	5	Зам. по АХР
Качественная уборка помещений повышенной загрязненности ( общие коридоры и лестницы)	3	Зам. по АХР
За неблагоприятные условия труда	4-12%	В соответствии с аттестацией рабочего места
Подготовка помещений к новому учебному году	10	Зам по АХР
За расширение зоны обслуживания	10-50	Зам по АХР
За совмещение должностей и увеличение объема работы	10-50	Зам. по АХР
Отсутствие больничных	20	Зам. по АХР
За организацию работ по озеленению территории	10-50	Зам. по АХР
Порча материально-технической базы	-5	Зам. По АХР
Участие в общих мероприятиях дошкольного образовательного учреждения ( подготовка к проведению праздников, конкурсов и т.д.)	5	Старший воспитатель
Для младших воспитателей : помощь воспитателю в организации воспитательно-образовательного процесса	5	Старший воспитатель
За работу в ночное время	до 35 % к фактическому отработанному времени	Старший воспитатель

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности старшей медсестры**

<b>Основные направления оценки деятельности Старшей медсестры</b>	<b>Максимальный балл</b>	<b>Кто оценивает</b>
Контроль за состоянием здоровья воспитанников,сотрудников Учреждения	20-50	Старший воспитатель; Заведующая

Проведение профилактических мероприятий (прививки). Организация и контроль за проведением закаливания)	10-20	Старший воспитатель; Заведующий
Оформление тематических выставок для педагогов ДОУ и родителей воспитанников	10-20	Старший воспитатель
За неблагоприятные условия труда	4-12%	Заведующий, по итогам аттестации рабочего места
За отсутствие больничных листов	20	Заведующий

### Критерии оценки результативности профессиональной деятельности главного бухгалтера

Основные направления оценки деятельности Главного бухгалтера	Максимальный балл	Кто оценивает
Своевременное и качественное предоставление бухгалтерии отчетности в финансовое управление	20-50	Заведующий
Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов	20	Заведующий
Составление и сдача в срок баланса : ежеквартального, годового	20	Заведующий
Работа с поставщиками, подрядчика (оформление документации)	10	Заведующий
Учет и контроль поступления и расходования бюджетных и внебюджетных средств	10-50	Заведующий
Отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих органов	15	Заведующий
Программное обеспечение	20-50	Заведующий
Работа с сайтами по госзакупкам	20-50	Заведующий
Основные направления оценки деятельности повара	Максимальный балл	Кто оценивает
Качественное и своеобразное приготовление блюд	10-50	Старшая медсестра
Соблюдение санитарно- гигиенических требований при производстве кулинарной продукции	10-20	Старшая медсестра
Соблюдение технологических режимов и рецептур блюд	10-20	Старшая медсестра
Выполнение должностных и правил внутреннего трудового распорядка	10-50	Старшая медсестра
Соблюдение культуры и профессиональной этики поведения	10-50	Старшая медсестра
Сохранность столовой посуды, кухонного инвентаря	10-50	Зам. по АХР
Отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих органов	20-50	Заведующий ДОУ

## Критерии оценки результативности профессиональной деятельности делопроизводителя

№	Критерии	Баллы
1	Своевременная подача табеля	20
2	Своевременное и грамотное заполнение трудовых книжек, личных дел работников	20
3	Содержание рабочего места в надлежащем виде	5
4	Работа без больничных листов	20
5	За ведение воинного учета	10
6	За ведение документации по охране труда	20-50

5.6. Максимальный размер стимулирующей надбавки конкретному работнику ограничивается возможностями образовательному учреждению.

5.7. При изменении условий оплаты труда (включая изменения в порядке оплаты стимулирующих выплат) в трудовой договор должны быть внесены изменения, путем заключенных дополнительного соглашения сроком до 1 года.

### Единовременные премии и поощрения

5.8. Единовременные премии и поощрения могут выплачиваться педагогическим работникам

- За результативное участие в мероприятиях, способствующих проявлению учебных и внеучебных достижений обучающихся 50-300% от должностного оклада

- При награждении Почетными грамотами и премиями Президента и Правительства российской Федерации, Министерства Образования и науки РФ, Министерства образования Калининградской области – 50-200% должностного оклада

- При награждении государственными и ведомственными наградами и знаками отличия- 50%-200%% должностного оклада

- Единовременные поощрения и выплаты работнику назначаются по итогам оценки его работы за месяц ( квартал)- до 100% от должностного оклада.

- В связи с выходом на пенсию-до 200%% должностного оклада

5.9. Начисление единовременных поощрений и выплат осуществляется на основании приказа руководителя и по согласованию с Управляющим советом.

5.10. Решение о материальном стимулировании работников по любым основаниям могут быть приняты только в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения, принятого на текущий финансовый год. На цели

2	Своевременное реагирование на возникающие ЧС	10-20
3	Содержание помещения и территории в надлежащем состоянии	5-10
4	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников и родителей	10-20

#### Критерии оценки результативности профессиональной деятельности дворника

№	Критерии	Баллы
1	Качественная ежедневная (своевременная) уборка территории	20
2	Своевременное обеспечение доступа к ДОУ родителей, работников, в т.ч. подъездные пути в зимнее время	20
3	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников и родителей	10
4	Работа без больничных листов	20

#### Критерии оценки результативности профессиональной деятельности вахтёра

№	Критерии	Баллы
1	Качество пропускного режима в ДОУ	10-20
2	Своевременное реагирование на возникающие ЧС	10
3	Содержание рабочего места в надлежащем санитарном состоянии	5-10
4	Отсутствие жалоб со стороны родителей и сотрудников	10

#### Критерии оценки результативности профессиональной деятельности рабочего по текущему ремонту здания и рабочего по электрооборудованию.

№	Критерии	Баллы
1	Ответственное отношение к сохранности инструментария	20
2	Своевременное устранение неполадок	20
3	Отсутствие жалоб на выполненную работу	20

#### Критерии оценки результативности профессиональной деятельности машиниста по стирке белья и ремонту спецодежды.

№	Критерии	Баллы
1	Содержание мягкого инвентаря в образцовом состоянии	20-50
2	Своевременная замена белья	20
3	Объём стирки белья	5-20
4	Работа без больничных листов	20
5	Отсутствие жалоб	10

$ЗПр = ЗПср \times К$ , где:

ЗПр - заработная плата руководителя образовательного учреждения;

ЗПср - средняя заработная плата педагогических работников данного учреждения;

К - коэффициент по группам оплаты труда руководителей, устанавливаемый учредителем данного образовательного учреждения.

6.2. Отнесение к группам оплаты труда руководителей дошкольных образовательных учреждений осуществляется в зависимости от количественных показателей образовательного учреждения (контингент воспитанников; численность работников; наличие соответствующим образом оборудованных и эффективно используемых спортивного зала, спортивной площадки, медицинского кабинета, других помещений; создание предметно- развивающей среды, соответствующей возрасту детей, в разных возрастных группах учреждения и т.д.).

Для расчета повышающего коэффициента по группе оплаты труда руководителей образовательных учреждений учредителем может вводиться система рейтинговых баллов.

Возможный пример установления групп оплаты труда руководителей образовательных учреждений и примерные значения повышающих коэффициентов:

1 группа - коэффициент 3,0;

2 группа - коэффициент 2,5;

3 группа - коэффициент 2,0;

4 группа - коэффициент 1,5.

6.3. Из специальной части ФОТауп могут осуществляться доплаты руководителям за наличие почетного звания, государственных наград и т.п. Рекомендуемая величина выплат (в том же объеме, что и педагогическому персоналу учреждения) рассчитывается учредителем.

6.4. В случае изменения размера должностного оклада руководителя образовательного учреждения, вследствие увеличения средней величины должностных окладов педагогических работников данного учреждения, и (или) изменения группы оплаты труда руководителя образовательного учреждения, с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающее соответствующее увеличение размера должностного оклада руководителя.

6.5. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера рекомендуется устанавливать на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

## **7. Гарантии по оплате труда**

Заработная плата работников дошкольных образовательных учреждений не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп работников.

Заработная плата установлена на Единых рекомендации на 2012 г. , которые утверждены решением РТК от 27.12.2011, протокол № 10. Федеральные органы государственной власти, органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления используют этот документ при разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников государственных и муниципальных учреждений и определении объемов



финансирования на эти цели.

Едиными рекомендациями предусмотрены нормы и условия оплаты труда, обязательные для применения на всей территории РФ.

К обязательным для применения нормам и условиям относятся:

1. Минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом, порядок установления размера минимальной заработной платы в субъекте РФ.
2. Включение в трудовой договор с работником (дополнительное соглашение к трудовому договору) всех условий оплаты труда.
3. Размеры районных коэффициентов (коэффициентов) и порядок их применения для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в местностях с особыми климатическими условиями, а также размеры процентных надбавок к заработной плате работников за стаж работы в указанных местностях и порядок их выплаты, устанавливаемые Правительством РФ.
4. Размеры и условия установления повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.
5. Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих.

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ  
РАБОТНИКОВ И РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ БАЗОВЫХ ОКЛАДОВ

Квалификацион ый уровень	Наименование должностей	Рекомендуемый размер базового оклада (руб.)	БО МАДОУ Детский сад №4
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ <за исключением должностей высшего и дополнительного профессионального образования> Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. N 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»			
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно- вспомогательного персонала первого уровня			
1 квалификацио нный уровень	<u>Помощник воспитателя,</u> вожатый, секретарь учебной части	2400 - 6500	5000
2 квалификацио нный уровень	<u>Младший воспитатель</u>	2400-6500	5500
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня			
1 квалификацио нный уровень	<u>Дежурный по режиму;</u> младший воспитатель	2550 - 7000	
2 квалификацио нный уровень	Диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму	2800 - 7050	
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
1 квалификацио нный уровень	<u>музыкальный</u> <u>руководитель,</u>	4200 - 7200	6500

3 квалификационный уровень	Воспитатель;	4500 - 7300	7500
4 квалификационный уровень	старший воспитатель; учитель-дефектолог; учитель-логопед(логопед)	4710 - 10000	8000
<p><b>ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ</b></p> <p>Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»</p>			
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"			
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель; кассир;	2500 - 9000	4600
2 квалификационный уровень	Должности 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	2640 - 9100	
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"			
1 квалификационный уровень	Инспектор по кадрам,	2900 - 9000	6000
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством,	3200 - 10000	6500

3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф- повар);	3500-102	7000
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"			
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; инженер по охране труда и технике безопасности;	3200 - 15000	7500
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ОБЩЕПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»			
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"			
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; грузчик; <u>дворник</u> ; <u>кастелянша</u> ; <u>кладовщик</u> ; <u>сестра- хозяйка</u> ; производственных помещений; <u>уборщик служебных помещений</u> ; <u>уборщик территорий</u> , <u>кухонный рабочий</u> , <u>машинист по стирке спецодежды (белья)</u> , <u>сторож, дежурный по учреждению</u> . <u>Рабочий по комплексному обслуживанию здания</u> , <u>электромонтер по</u>	2500 - 7000	4600

	<u>ремонт и обслуживанию электрооборудования</u> <u>1 разряд</u> <u>2разряд</u> <u>3разряд</u>		4600 5000 5500
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"			
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства» - <u>повар</u>	2520 - 7050	6000
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства»	2970 - 7100	6500
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно- квалификационным	3510 - 7150	7000

	справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства»		
4 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящих ПКГ. Выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы		7500
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал» Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007г. №526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»			
2 квалификационный уровень	Медицинская сестра диетическая	5400 - 7050	6000
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра, медицинская сестра по физиотерапии	5500 - 8000	6500
5 квалификационный уровень	Старшая медицинская сестра	5600 - 15000	7500