

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ОРЛА
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДЕТСКИЙ САД № 33» г.ОРЛА

302028 г. Орел, ул. Бульвар Победы, дом 4

Тел. 76-15-57 /Факс 45-50-36 /E-mail: mdoys33@yandex.ru

ПРИНЯТО

Общим собранием
работников Учреждения

Протокол № 3 от 30.12.2019 г.

УТВЕРЖДАЮ



Заведующая
МБ ДОУ «Детский сад №33» г. Орла
Л.В. Коршунова
Приказ № 226-П от 30.12.2019 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о формировании и распределении фонда оплаты труда,
стимулирующей части, компенсационных выплат и фонда
нераспределенных средств фонда оплаты труда
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №33» г. Орла

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзной организации
МБ ДОУ «Детский сад №33» г. Орла

Л.В.Селихова
30.12.2019 г.

РАЗДЕЛ I. Фонд оплаты труда.

Введение.

Принципы формирования и распределения фонда оплаты труда работников ДОО разработаны в соответствии с нормами Трудового кодекса Российской Федерации на основе «Примерного положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений, реализующих программы дошкольного образования», принятого Постановлением правительства Орловской области от 12.08.2011 г. № 267 (ред.19.01.2017) , на основании решения Орловского городского Совета народных депутатов №33/0598 -ГС от 30.11.2017г. «О внесении изменений в решение Орловского городского Совета народных депутатов от 25.08.2011 г. №6/0076-ГС «О примерном положении об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений, реализующих программы дошкольного образования», , на основании решения Орловского городского Совета народных депутатов №60/1027 -ГС от 28.11.2019г. «О внесении изменений в решение Орловского городского Совета народных депутатов от 25.08.2011 г. №6/0076-ГС «О Примерном положении об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений, реализующих программы дошкольного образования»а также в целях формирования и распределения фонда оплаты труда в МБ ДОО «Детский сад №33» г.Орла (далее – ДОО).

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет общие требования к системе оплаты труда работников ДОО, реализующего программы дошкольного образования.

1.2. Система оплаты труда работников ДОО устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, настоящим Положением.

1.3. Оплата труда работников ДОО осуществляется по отраслевой системе оплаты труда исходя из видов экономической деятельности различных категорий работников.

1.4. Отраслевая система оплаты труда основывается на следующих принципах:

- соблюдение основных гарантий, установленных трудовым законодательством;
- дифференциация заработной платы исходя из сложности, качества выполняемых работ, уровня образования, квалификации и стажа работы по профессии, условий труда;
- применение доплат, надбавок компенсационного и стимулирующего характера;
- учет мнений горкома профсоюза работников народного образования и науки по условиям оплаты труда.

1.5. В настоящем Положении используются следующие термины:

Базовая единица – величина, применяемая для определения базовой ставки (должностного оклада);

базовая ставка – величина ставки педагогического работника за норму часов педагогической работы в неделю;

повышающие коэффициенты – размер увеличения базовой ставки (должностного оклада) заработной платы работников образовательных учреждений.

Иные понятия используются в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.6. Базовая ставка (должностной оклад) формируется из базовой единицы и повышающих коэффициентов.

1.7. Базовая единица для работников устанавливается в размере:

5 424 рубль – для руководителей муниципальных дошкольных образовательных учреждений, руководителей структурных подразделений, для специалистов, рабочих и служащих дошкольных образовательных учреждений,

6 154 рубль - для педагогических работников, реализующих программы дошкольных образовательных организаций всех типов, медицинского персонала образовательных организаций;

(на основании решения Орловского городского Совета народных депутатов от №60/1027-ГС от 28.11.2019г. «О внесении изменений в решение Орловского городского Совета народных депутатов от 25.08.2011 № 6/0076-ГС «О примерном Положении об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений, реализующих программы дошкольного образования», вступает в силу с 01.01.2020).

1.8. Порядок установления базовых ставок (должностных окладов) и другие условия оплаты труда

педагогических работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений, реализующих программы дошкольного образования, устанавливаются согласно приложению 1 к Примерному положению об оплате труда работников государственных образовательных организаций Орловской области

Порядок установления должностных окладов и другие условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров, специалистов и служащих муниципальных дошкольных образовательных учреждений, реализующих программы дошкольного образования, устанавливаются согласно приложению 2 к Примерному положению об оплате труда работников государственных образовательных организаций Орловской области

Тарифные разряды, межразрядные тарифные коэффициенты и тарифные ставки по разрядам тарифной сетки рабочих, единые для всех муниципальных дошкольных образовательных учреждений, реализующих программы дошкольного образования, устанавливаются согласно приложению 3 к Примерному положению об оплате труда работников государственных образовательных организаций Орловской области

Перечень высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных, особо важных и особо ответственных работах, оплата которых производится исходя из 9 - 10 разрядов тарифной сетки, представлен в приложении 4 к Примерному положению об оплате труда работников государственных образовательных организаций Орловской области

Показатели и порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей и руководящих работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений, реализующих программы дошкольного образования, устанавливаются в приложении 5 к Примерному положению об оплате труда работников государственных образовательных организаций Орловской области

Система выплат компенсационного и стимулирующего характера и премирования работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений, реализующих программы дошкольного образования, устанавливается в приложении 6 к Примерному положению об оплате труда работников государственных образовательных организаций Орловской области.

Порядок формирования фонда оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений, реализующих программы дошкольного образования, устанавливается в приложении 7 к Примерному положению об оплате труда работников государственных образовательных организаций Орловской области

1.9. Размеры должностных окладов руководителей ДОО устанавливаются органами местного самоуправления.

Должностные оклады заместителям руководителей ДОО, главным бухгалтерам устанавливаются на 10 – 20 процентов ниже предусмотренного по должности соответствующего руководителя.

Расходы на оплату труда административного персонала не должны превышать 13 % от расходов на оплату труда педагогических работников.

1.10. Должностные оклады (тарифные ставки) повышаются работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, без учета других надбавок и доплат.

Выплаты компенсационного характера исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) без учета других повышений, надбавок и доплат.

Выплаты за сверхурочную работу, за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) с учетом повышения за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Выплаты стимулирующего характера исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) без учета других повышений, надбавок и доплат.

Премияльные выплаты по итогам работы исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) с учетом всех надбавок и доплат.

1.11. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения этих новых систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.12. Молодым специалистам, окончившим высшие, средние профессиональные учебные заведения и работающим в ДОО, базовая ставка (должностной оклад) заработной платы повышается на 20 процентов в течение трех лет с момента трудоустройства.

1.13. При расчете заработной платы сторожей используется суммированный учет рабочего времени (расчетный период год).

**II. Порядок
установления базовых ставок (должностных окладов) и
другие условия оплаты труда педагогических работников ДОУ**

2.1 Должностные оклады (тарифные ставки) устанавливаются работникам за выполнение ими трудовых (должностных) обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время согласно действующему законодательству и правилам внутреннего трудового распорядка ДОУ без учета компенсационных и стимулирующих выплат с учетом повышений, предусмотренных статьей 13 «Примерного положения об отраслевой системе оплаты труда работников Муниципальных дошкольных образовательных учреждений, реализующих программы дошкольного образования».

2.2. Тарифные ставки педагогических работников ДОУ, перечень которых представлен в таблице, с учетом фактической педагогической нагрузки работника определяется по следующей формуле:

$$\text{Оп} = \frac{\text{Об} \times \text{Чн}}{\text{Чс}} + \text{КМ}, \text{ где:}$$

Оп – ставка с учетом фактической педагогической нагрузки работника;

Об – базовая ставка за норму часов педагогической работы в неделю ,

Чн – фактическая нагрузка в неделю;

Чс – норма часов педагогической работы в неделю,

КМ-компенсация на приобретение книгоиздательской продукции.

Таблица 1

Классификация должностей административного
и педагогического персонала ДОУ

Группа персонала	Наименование должностей
Административный персонал	Руководитель учреждения, заместитель руководителя, руководитель структурного подразделения, главный бухгалтер
Педагогический персонал (основной)	Учитель, учитель-логопед, логопед, методист, инструктор-методист (включая старшего), концертмейстер, хореограф, музыкальный руководитель, воспитатель (включая старшего), социальный педагог, педагог-психолог, педагог дополнительного образования, инструктор по физической культуре

3. Базовая ставка педагогического работника образовательного учреждения определяется по формуле:

$$\text{Об} = \text{Б} \times (\text{Кк} + \text{Кс}) \times \text{Ксп}, \text{ где:}$$

Об – базовая ставка за норму часов педагогической работы в неделю;

Б – базовая единица;

Кк – коэффициент квалификации;

Кс – коэффициент стажа (применяется только при отсутствии квалификационной категории и в соответствии с порядком определения стажа педагогической работы, установленным органом специальной компетенции, уполномоченном в сфере образования);

Ксп - коэффициент специфики работы (при наличии двух и более оснований общий размер коэффициента специфики работы определяется умножением коэффициентов по имеющимся основаниям).

4. Значения коэффициентов квалификации, стажа и специфики работы приведены в таблицах 2, 3, 4.

5. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

а) за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

б) за часы преподавательской работы в объеме не более 300 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации;

Размер оплаты труда за один час педагогической работы определяется путем деления установленного месячного должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его начальной (месячной) нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

Таблица 2

Коэффициенты квалификации (Кк)

Группы	Квалификационная категория	Повышающий коэффициент за квалификационную категорию	Уровень образования педагога	Повышающий коэффициент за уровень образования педагога	Итоговый повышающий коэффициент (ст. 1 + гр. 3 + гр. 5)
1	2	3	4	5	6
1	Отсутствует	0	Основное общее или среднее (полное) общее образование	0	1
			Начальное или среднее профессиональное образование	0,19	1,19
			Высшее профессиональное образование (бакалавр, специалист, магистр)	0,33	1,33
3	Первая	0,68	Среднее профессиональное образование	0,19	1,87
			Высшее профессиональное образование (бакалавр, специалист, магистр)	0,33	2,01
4	Высшая	0,79	Среднее профессиональное образование	0,19	1,98
			Высшее профессиональное образование (бакалавр, специалист, магистр)	0,33	2,12

Таблица 3

Коэффициенты стажа (Кс)

Стаж педагогической работы	Применяемый коэффициент
Свыше 20 лет	0,25
От 15 до 20 лет	0,20
От 10 до 15 лет	0,15
От 3 до 10 лет	0,10
До 3 лет	0,20

Таблица 4

Коэффициенты специфики работы (Ксп)

Показатели специфики	Коэффициент, применяемый при установлении окладов педагогических работников
----------------------	---

1	2
За работу в специальных(коррекционных) образовательных учреждениях (группах) для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития)	1,2
Специалистам логопедических пунктов	1,2
Работникам, имеющим почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Народный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам – профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин	1,25
Педагогическим работникам, имеющим почетное звание «Заслуженный учитель », «Заслуженный работник физической культуры»	1,2

III. ПОРЯДОК

установления должностных окладов и другие условия

оплаты труда руководителей, заместителей руководителей, специалистов и служащих муниципальных дошкольных образовательных учреждений, реализующих программы дошкольного образования

3.1. Должностные оклады руководителей ДОО, руководителей структурных подразделений ДОО устанавливаются исходя из отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей и руководящих работников в зависимости от объема и сложности выполняемых работ.

3.2. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров ДОО устанавливаются на 10 – 20 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений, в соответствии с уровнем квалификации (конкретный размер).

3.3. Должностные оклады руководителей ДОО определяются по следующей формуле:

$Од = Б \times Крс$, где:

Од – должностной оклад руководителя ДОО;

Б – базовая единица;

Крс – повышающий коэффициент к должностным окладам из числа руководителей ДОО, значения которых приведены в 5.

Таблица 5

	Количество баллов			
	Образовательные учреждения, относящиеся к 1 группе по оплате труда руководителей	Образовательные учреждения, относящиеся к 2 группе по оплате труда руководителей	Образовательные учреждения, относящиеся к 3 группе по оплате труда руководителей	Образовательные учреждения, относящиеся к 4 группе по оплате труда руководителей
	свыше 500	до 500	до 350	до 200
Повышающий коэффициент	2,35	2,19	2,02	1,89
Заведующий	2,35			
Руководитель структурного подразделения	2,25			

3.4. Должностной оклад специалистов и служащих из числа учебно-вспомогательного персонала ДОО определяется по следующей формуле:

Оув = Б x Кув, где:

Оув – должностной оклад специалистов и служащих из числа учебно-вспомогательного персонала;

Б – базовая единица;

Кув – повышающий коэффициент к должностным окладам по должностям работников из числа учебно-вспомогательного персонала ДООУ, значения которых приведены в таблице 6.

Таблица 6

Наименование должности и требования к квалификации	Категории					Повышающий коэффициент к должностным окладам по должностям работников из числа учебно-вспомогательного персонала (Кув)
	2	3	4	5	6	
1						
	высшая	ведущая	первая	вторая	без категории	
Учебно-вспомогательный персонал ДООУ						
Документовед, бухгалтер, экономист		1,85	1,55	1,4	1,35	
Помощник воспитателя, санитарка, делопроизводитель, кассир, секретарь-машинистка, экспедитор, младший воспитатель					1,2	
Заведующий хозяйством, лаборант (включая старшего), машинистка					1,55	
Врач-специалист	3,25		3,1	2,94	2,36	
Инструктор по физкультуре (по лечебной физкультуре)	1,85		1,55	1,4	1,35	
Медицинская сестра	2,79		2,64	2,36	1,85	

IV. Тарифные разряды, межразрядные тарифные коэффициенты и тарифные ставки по разрядам тарифной сетки рабочих, единые для всех муниципальных дошкольных образовательных учреждений, реализующих программы дошкольного образования

4.1. Тарифные ставки обслуживающего персонала ДООУ определяется по следующей формуле:

Ооп = Б x Коп, где:

Ооп – тарифная ставка обслуживающего персонала;

Б – базовая единица;

Коп – тарифный коэффициент к должностным окладам по должностям работников из числа обслуживающего персонала ДООУ, значения которых приведены в таблице 7.

4.2. Профессии обслуживающего персонала ДОУ тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации.

Таблица 7

Разряд оплаты труда									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Тарифный коэффициент									
1,0	1,07	1,14	1,21	1,28	1,35	1,42	1,6	1,7	1,75
Тарифные ставки									
5424	5803,68	6183,36	6563,04	6942,72	7322,40	7702,08	8678,40	9228,80	9492,00

V. ПЕРЕЧЕНЬ

высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных, особо важных и особо ответственных работах, оплата которых производится исходя из 9 - 10 разрядов тарифной сетки

1. Слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике.
2. Слесарь-ремонтник.
3. Слесарь-сантехник.
4. Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования.
5. Слесарь-электрик по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования.
6. Слесарь-электромонтажник.
7. Столяр.
8. Повар, выполняющий обязанности заведующего производством (шеф-повара), при отсутствии в штате учреждения такой должности.

Примечания:

1. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие 6 разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности.

2. Другим рабочим, не предусмотренным настоящим Перечнем, оплата труда может устанавливаться как высококвалифицированным рабочим при условии выполнения ими качественно и в полном объеме работ по трем и более профессиям (специальностям), если по одной из них они имеют разряд не ниже шестого.

3. Оплата труда высококвалифицированных рабочих в соответствии с настоящим Перечнем устанавливается руководителем ДОУ с обязательным учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников ДОУ строго в индивидуальном порядке с учетом квалификации, объема и качества выполняемых ими работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата может носить как постоянный, так и временный характер.

VI. Показатели и порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей и руководящих работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений, реализующих программы дошкольного образования

6.1. Группа по оплате труда руководителей ДОУ определяется:

- не чаще одного раза в год Учредителем, в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения;
- для вновь открываемых ДОУ – исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

6.2. Контингент обучающихся (воспитанников) ДОУ определяется по списочному составу по состоянию на 1 октября.

6.3. Для определения суммы баллов за количество дошкольных групп в ДОУ принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 октября на установленную предельную наполняемость групп.

6.4. За руководителями ДОУ, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа оплаты труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

6.5. ДОУ относятся к четырем группам по оплате труда руководителей исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства учреждением: численность работников, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

6.6. Отнесение ДОУ к одной из 4-х групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства учреждением по следующим показателям:

Таблица 8

№	Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество групп в ДОУ	За каждую группу	10
2.	Превышение плановой (проектной) наполняемости	За каждые 2 группы	15
3.	Количество воспитанников, охваченных квалификационной коррекцией психического развития	Из расчета за каждого воспитанника	1,0
4.	Количество работников в ДОУ	За каждого работника;	1
		Дополнительно за каждого работника, имеющего:	
		первую квалификационную категорию -	0,5
		высшую квалификационную категорию -	1
5.	Наличие круглосуточных групп	За наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников;	10
		4 и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников в учреждениях, работающих в таком режиме	30
6.	Наличие групп кратковременного пребывания, консультативных пунктов	За каждого воспитанника	0,3
7.	Наличие обслуживаемых оборудованных автоматизированных рабочих мест	За каждое оборудованное автоматизированное рабочее место	5

8.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	За каждый вид	15
9.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного комплекса, столовой	За каждый вид	15
10.	Наличие автотранспортных средств на балансе ДОУ	За каждую единицу	3
11.	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.)	Находящихся на балансе ДОУ	30
12.	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений	За каждый вид	20
13.	Наличие воспитанников в ДОУ, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	За каждый бесплатный кружок	3
14.	Наличие оборудованных и используемых в ДОУ помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, «комната сказок», зимний сад и др.)	За каждый вид	15
15.	Наличие в ДОУ (группах) общего назначения воспитанников со специальными потребностями, охваченных квалификационной коррекцией физического и психического развития	За каждого воспитанника	1
16.	Работа в экспериментальном режиме		20
17.	Заболеваемость на 1000 детей: на среднем для муниципального образования уровне ниже среднего уровня		10 20

VII. ПОРЯДОК

формирования фонда оплаты труда работников ДОУ, реализующих программы дошкольного образования

7.1. Фонд оплаты труда работников ДОУ формируется:

- из средств на оплату ставок (окладов) заработной платы педагогическим работникам, административно-обслуживающему и учебно-вспомогательному персоналу, которые определяются на предстоящий финансовый год (из расчета на 12 месяцев) исходя из штатного расписания ДОУ, сформированного в соответствии с нормативами штатной численности, утвержденными постановлением

администрации города Орла, тарификационных списков ДООУ по состоянию на 1 октября соответствующего года;

- средств на выплаты компенсационного характера, которые определяются в размере до 10 процентов средств, предусмотренных на оплату ставок (окладов) заработной платы;

- средств оплаты труда на выплаты стимулирующего характера, которые определяются в размере до 20 процентов средств, предусмотренных на оплату ставок (окладов) заработной платы.

7.2. На премирование руководителей ДООУ главным распорядителем бюджетных средств централизуется до 1 % от общего объема средств на оплату труда. Порядок расходования устанавливается решением Учредителя и Главного Распорядителя Бюджетных средств.

Остаток средств основного и компенсационного фондов направляются на увеличение стимулирующего фонда оплаты труда и распределяется по итогам календарного года в соответствии с положением о стимулирующих выплатах.

РАЗДЕЛ II. Стимулирующая часть фонда оплаты труда.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регламентирует порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №33» г. Орла (далее ДООУ).

1.2. Настоящее Положение разработано на основании следующих документов: Закона Российской Федерации «Об образовании», Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральных законов от 06.10.1999 № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации», от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», « Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений, реализующих программы дошкольного образования», постановления правительства Орловской области «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Орловской области» от 12 августа 2011 г. № 267 и Устава Учреждения.

Положение разработано администрацией ДООУ, согласовано и принято на профсоюзном собрании, утверждено заведующей ДООУ.

1.3 Система оплаты и стимулирования труда работников ДООУ устанавливается:

«Примерным Положением об отраслевой системе оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений, реализующих программы дошкольного образования»;

Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Российской Федерации.

1.4 Стимулирующая часть фонд оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

1.5 К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за сложность и (или) напряженность выполняемой работы;

- премии и поощрительные выплаты.

1.6 Размер выплат стимулирующего характера работникам ДООУ может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к ставке (должностному окладу).

1.7 Конкретные виды и размеры выплат стимулирующего характера работникам ДООУ утверждаются положением о стимулировании, утвержденным коллективными договорами учреждений или локальными нормативными актами работодателя с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников учреждения.

Выплаты стимулирующего характера работникам в соответствии с утвержденным положением о стимулировании осуществляются по решению руководителя ДООУ с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждений, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда.

1.8 Премирование работников ДООУ осуществляется с учетом следующих показателей:

- рост качества обучения;
- подготовка конкурсов, лауреатов различного уровня;
- участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ;
- участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях);
- применение оздоровительных методик и технологий в учебном процессе, снижение заболеваемости воспитанников;
- наличие иных показателей в соответствии с коллективным договором или локальными нормативными актами работодателя, принятыми с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников ДООУ.

1.9. К поощрительным выплатам относятся:

- выплаты в связи с юбилейными и праздничными датами;
- другие выплаты, предусмотренные коллективным договором и региональным отраслевым соглашением по учреждениям образования Орловской области.

2.0. Конкретные размеры премий и поощрительных выплат определяются в соответствии с коллективным договором или локальными нормативными актами работодателя, принятыми с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников ДООУ в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников ДООУ, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных ДООУ на оплату труда.

2.1. Премирование работника не производится при наличии у него дисциплинарного взыскания.

2.2. Из фонда оплаты труда ДООУ работникам может быть оказана материальная помощь согласно положению о предоставлении материальной помощи работникам и ее размеров, согласованных с выборным профсоюзным или иным представительным органом работников ДООУ. Конкретные размеры премий и поощрительных выплат определяются в соответствии с решением совета трудового коллектива и настоящим положением, принятым с учетом мнения выборного представительного органа работников ДООУ в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников ДООУ, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности по оплате труда в размере до 10 000 руб.

2.3. Материальная помощь выделяется на основании решения руководителя ДООУ с обязательным учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников ДООУ.

2. Принципы распределения и порядок предоставления выплат стимулирующего характера.

2.1. Размеры и виды стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с настоящим Положением и выплачиваются за счет средств, выделяемых бюджетом. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах стимулирующего фонда оплаты труда. При перерасходе стимулирующего фонда оплаты труда или изменения размеров финансирования средств на оплату труда вышестоящими органами, размеры надбавок, доплат уменьшаются, либо отменяются до ликвидации перерасходов или до нормализации финансирования.

2.2. Конкретные размеры премий и поощрительных выплат определяются в соответствии с коллективным договором или локальными нормативными актами работодателя, принятыми с учетом мнения выборного представительного органа работников ДООУ (комиссия из числа работников учреждения); в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников ДООУ.

2.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом заведующего Учреждения на основании решения комиссии (далее СКРУ) ДООУ по вопросу распределения стимулирующих выплат, которое выносится 1 раз в год (на 1 сентября), на текущий учебный год, по результатам предыдущего учебного года. Выводы СКРУ ДООУ опираются на критерии определенные Учреждением в соответствующем порядке.

2.4. Для определения выплат стимулирующего характера, используется следующая процедура:

- Создается стимулирующая комиссия из числа работников учреждения (СКРУ);
- СКРУ проводит экспертизу до 1 сентября и формирует аналитическую информацию о деятельности работников ДООУ;
- На основании решения СКРУ заведующий ДООУ издает приказ об установлении стимулирующих выплат длительного характера с указанием срока их применения.

2.5.СКРУ создается приказом заведующего детского сада. Заседания комиссии протоколируются.

2.6.Размеры стимулирующих выплат на основании настоящего Положения устанавливаются работникам ДОО приказом заведующей с указанием срока их применения на основании протокола заседания СКРУ о согласовании стимулирующих выплат.

2.7.Право на стимулирующие выплаты имеют все работники ДОО: административно-хозяйственный, педагогический состав, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал (как основные, так и совместители).

2.8.Заведующей ДОО выплаты стимулирующего характера устанавливаются Управлением образования администрации г. Орла.

2.8.1. Премии руководителю ДОО к юбилеям, праздникам могут производиться по ходатайству коллектива и согласованию с работодателем.

2.8.2. На премирование руководителя формируются бюджетные средства в размере 1% от общего объема средств на оплату труда.

2.9. Стимулирующие выплаты длительного характера в период между их установлением могут быть уменьшены в случае невыполнения показателей деятельности работника.

3.0.Стимулирующие выплаты разового характера устанавливаются: за высокие достижения труда в период между установлением выплат длительного характера. Размер указанных стимулирующих выплат определяется заведующим ДОО.

3. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работникам ДОО.

3.1.Стимулирующие выплаты устанавливаются по результатам работы за конкретный промежуток времени в соответствующем порядке на основании следующих критериев оценки деятельности работников, исходя из занимаемых должностей.

3.2.Стимулирующая часть фонда оплаты труда ДОО обеспечивает осуществление поощрительных выплат по результатам труда (премии, разовые надбавки, доплаты) и т.д. следующим работникам ДОО:

1.педагогическим работникам (старшему воспитателю, воспитателям, музыкальным руководителям, инструктору по физической культуре, педагогу-психологу, учителю-логопеду, ПДО):

1.1.за участие в инновационной деятельности ДОО, ведение экспериментальной работы – до 2000 руб.

1.2.за участие в конкурсах профессионального мастерства, конкурсах «Воспитатель года» и т.д. – до 5000 руб.

1.3. за подготовку и проведение открытых мероприятий высокого качества с педагогами и детьми (на уровне ДОО, города и области) – до 5000 руб.

1.4.за участие педагогов в методической работе (конференциях, семинарах, МО), за публикации в печати– до 3000 руб.

1.5.за результативность педагогической деятельности за учебный год, за подготовку призеров конкурсов– до 4000 руб.

1.6. за создание и постоянное обновление предметно-развивающей среды в соответствии с возрастом детей, качественную подготовку к новому учебному году – до 3000 руб.

1.7. за результативную работу по сохранению и укреплению здоровья детей, за создание условий для формирования привычки здорового образа жизни – до 1500 руб.

1.8. за снижение количества заболеваний в группе, за снижение (отсутствие) пропусков детей без уважительных причин – до 2000 руб.

1.9. за превышение плановой наполняемости – до 1000 руб..

1.10. за обеспечение высокой посещаемости – до 1000 руб.

1.11. за выполнение функций председателя профсоюзной организации ДОО – до 1500 руб.

1.12. за отсутствие случаев детского травматизма – до 1000 руб.

1.13. за особый вклад в развитие учреждения – до 1000 руб.

1.14. за результативность творческой работы с воспитанниками, современный подход к подготовке и проведению праздников – до 2000 руб.

1.15. за работу с одаренными детьми – до 500 руб.

1.16. за результативность коррекционно-развивающей работы с воспитанниками – до 1000 руб.

1.17. за продуктивную консультативную работу с родителями – до 500 руб.

1.18. за оформление тематических выставок – до 500 руб.

1.19. за участие в оформлении интерьера ДОО – до 1000 руб.

- 1.20. за изготовление пособий, костюмов и атрибутов – до 1000 руб.
- 1.21. за творческое отношение к делу, высокое качество работы – до 4000 руб.
- 1.22. за образцовое содержание кабинетов и помещений ДОУ – до 1000 руб.
- 1.23. за сотрудничество с внешними организациями (ООИУУ, ОГУ, МПК, МЦПК, ЦПМСС) – до 1000 руб.
- 1.24. за отсутствие задолженности по родительской плате – до 1000 руб.

2. Заместителю заведующей по УВР:

- 2.1. ответственному за решение задач в области ГО и ЧС – до 3000 руб.
- 2.2. за качественную организацию работы общественных органов, участвующих в управлении ДОУ (педагогический совет, попечительский совет и др.) – до 1000 руб.
- 2.3. за постоянное сотрудничество с внешними организациями (ООИУУ, ОГУ, МПК, МЦПК, ЦПМСС, музеями, библиотеками, театрами) – до 2000 руб.
- 2.4. за организацию инновационной деятельности работников- до 2000 руб.
- 2.5. за организацию способов изучения общественного мнения о качестве работы учреждения(разработка анкет, опросов для родителей) – до 3 000 руб. ,
- 2.6. за организацию экспериментальной работы ДОУ– до 2000 руб.
- 2.7. за подготовку и проведение открытых мероприятий высокого качества с педагогами (городского, областного уровня) – до 4000 руб.
- 2.8. за издание статей в сборниках и публикации – до 2000 руб.
- 2.9. за организацию мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения(акции, митинги, дни открытых дверей и т.д.) – до 3000 руб.
- 2.10. за активное участие в организации конкурсов, нацеленных на повышение имиджа ДОУ – до 1000 руб.
- 2.11. за освещение педагогического и управленческого опыта с СМИ – до 2000 руб.
- 2.12. за создание и обслуживание официального сайта ДОУ – до 2000 руб.
- 2.13. за оформление тематических выставок ДОУ – до 1000 руб.
- 2.14. за организацию военного учета – до 1000 руб.

3. Заместителю заведующей по АХР:

- 3.1. за ответственность за техническое состояние и безопасную эксплуатацию теплоиспользующих установок и тепловых сетей – до 4000 руб
- 3.2. за обеспечение безаварийной и надежной работы всех видов оборудования, своевременный качественный ремонт и модернизация оборудования – до 3000 руб.
- 3.3. за качественную работу с поставщиками материалов и оборудования- до 2000 руб..
- 3.4. за отсутствие предписаний со стороны со стороны органов противопожарной безопасности и инспекции по охране труда – до 4000 руб.
- 3.5. за ответственность и техническое состояние электрохозяйства, безопасную эксплуатацию электрооборудования – до 4000 руб.
- 3.6. за высокое качество подготовки и организации ремонтных работ – до 3000 руб.
- 3.7. за оперативность в решении хозяйственных вопросов и выполнении заявок по устранению технических неполадок – до 2000 руб.
- 3.8. за обеспечение работы систем отопления, водоснабжения, канализации, водостоков, электроснабжения – до 3000 руб.
- 3.9. за своевременную отчетность поступления и расходования бюджетных средств – до 2000 руб.
- 3.10. за составление ежемесячного графика дежурств по усилению контроля пропускного режима в ДОУ и контроль за его выполнением – до 1000 руб.

4. Старшей медсестре, медсестре:

- 4.1. за своевременную отчетность в органах здравоохранения – до 4000 руб.
- 4.2. за организацию и проведение санитарно-просветительской работы с родителями – до 2000 руб.
- 4.3. за выслугу лет при стаже медицинской работы более 10 лет – до 1000 руб.
- 4.4. за положительную динамику снижения заболеваемости детей – до 2000 руб.
- 4.5. за положительную динамику адаптации детей раннего возраста – до 1000 руб.
- 4.6. за контроль за состоянием пищеблока, за качеством приготовления пищи – 3000 руб
- 4.7. за составление документации для работников пищеблока (памятки, инструкции и т.д.) – 1000 руб.

5. Руководителю структурного подразделения:

- 5.1 за ответственность за охрану труда во вверенном подразделении – до 2000 руб.,
- 5.2 за отсутствие жалоб со стороны родителей во вверенном подразделении – до 1000 руб.,
- 5.3. за отсутствие предписаний со стороны со стороны контролирующих органов во вверенном подразделении – до 2000 руб.,
- 5.4. за оперативность в решении хозяйственных вопросов и выполнении заявок по устранению технических неполадок – до 2000 руб.

6. Помощнику воспитателя:

- 6.1. за санитарно-гигиеническое состояние группы: отсутствие замечаний по содержанию группы в соответствии с СанПин- до 1000 рублей,
 - 6.2. за высокую посещаемость воспитанниками, отсутствие несчастных случаев- до 1000 рублей,,
 6. 3. за организацию питания детей в соответствии с СанПин (время приема пищи, сервировка стола, объем порций) -- до 2000 рублей, ,
 - 6.4. за отсутствие обоснованных жалоб родителей- до 1000 рублей, ,
 - 6.5. за помощь воспитателю в проведении оздоровительных мероприятий, подготовки к НОД-- до 1000 рублей,,
 - 6.6. за качественное и своевременное проведение уборок - до 1000 рублей,,
 - 6.7. за выполнение дополнительного объема работы (общественной нагрузки) - до 1000 рублей,- до 3000 рублей,.
- 3.3. За работу в СКРУ работникам устанавливается выплата стимулирующего характера до 1000 руб.
- 3.4. Внештатному инспектору по охране прав детства устанавливается выплата стимулирующего характера 300 руб.
- 3.5. Премия выплачиваются всем сотрудникам ДОУ (при наличии средств): ко Дню учителя, к 8 Марта , 23 февраля и к Новому году.
- 3.6. Выплаты материальной помощи сотрудникам ДОУ осуществляется при наличии денежных средств по заявлению сотрудника:
- в связи со свадьбой работника
 - в связи с рождением детей;
 - многодетным работникам;
 - в связи с трудным материальным положением;
 - в связи со смертью близкого родственника;
 - в связи с болезнью работника;
 - в связи с юбилеем(50 лет, 55 лет, 60 лет).
- Материальная помощь может выплачиваться ежемесячно до 25 000 руб.
- 3.7. Работникам, находящимся в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком, премии не выплачиваются.
- 3.8. Настоящее Положение вступает в силу с момента его принятия общим собранием трудового коллектива ДОУ и утверждения заведующим ДОУ.

4. Система критериев оценки качества образования в ДОУ.

- 4.1. Основными критериями для осуществления выплат стимулирующего характера при разработке показателей эффективности труда для основных категорий работников образовательного учреждения является:
- качество образования;
 - результативность работы через достижения воспитанников;
 - степень активности родителей;
 - научно-методическая и опытно-экспериментальная деятельность, направленная на повышение качества образовательного процесса.
- 4.2 Статистическая обработка данных деятельности работников ДОУ осуществляются администрацией совместно с СКРУ ДОУ.

5. Процедура оценки качества образовательной деятельности педагогических работников ДОУ.

5.1. Для определения соответствия деятельности педагогического работника ДОО критериям качества образования применяется методика рейтинговой оценки качества образования, рассмотренная педагогическим советом и согласованная на заседании СКРУ ДОО, утвержденная заведующей ДОО.

5.2. Методика рейтинговой оценки качества образования предполагает сбор и обработку информации о деятельности педагога.

5.3. Источниками информации о деятельности педагога являются:

- сводные результаты диагностики по всем разделам программы, заполняемые педагогами;
- документация заместителей заведующей;
- диагностические карты и листы отчетов по самообразованию педагогов;
- статистически обработанные результаты наблюдений психолога;
- мониторинг удовлетворенности качеством образовательных услуг.

5.4. На основании полученной информации заполняются листы рейтинговой оценки деятельности работника, подсчитывается количество баллов и выстраивается таблица результативности деятельности работников ДОО.

5.5. Программа рейтинговой оценки деятельности педагогов имеет функцию «отчета», что позволяет отдельно выводить список рейтинговых достижений; при этом выявляются педагоги, набравшие максимальное количество баллов.

5.6. Суммирование баллов определяет принцип зависимости оплаты труда педагога от его качества.

5.7. Результаты работы предоставляются заведующей ДОО, заместителю заведующей по воспитательной работе ДОО как основание для согласования стимулирующих выплат членам педагогического коллектива в зависимости от их результативности и освещаются на заседании педагогического совета ДОО.

5.8. Размеры выплат стимулирующего характера зависят от финансово-экономических расчетов фонда оплаты труда, экономии заработной платы, степени ранжирования проведенных работ, достижений (муниципальный, региональный, федеральный уровни).

6. Порядок установления выплат стимулирующего характера.

6.1. Конкретные суммы по показателям с приставкой до устанавливаются решением комиссии при наличии средств в соответствующем фонде.

6.2. Все выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах финансовых средств, направляемых ДОО на оплату труда.

6.3. Стимулирующие выплаты могут быть постоянными (на учебный год), временными – на полгода и месяц (в связи с выполнением определенной работы и с учетом ее результата).

6.4. Стимулирующие выплаты устанавливаются приказом заведующей ДОО по согласованию с комиссией.

6.5. Снятие выплат стимулирующего характера осуществляется по следующим причинам:

- окончание срока действия выплат стимулирующего характера;
- окончание выполнения дополнительных работ, за которые были определены выплаты стимулирующего характера;
- снижение качества работы, за которую определены стимулирующие выплаты;
- отказ работника от выполнения работы, за которую были определены стимулирующие выплаты;
- длительное отсутствие работника по болезни, в связи с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные при установлении стимулирующих выплат, или если отсутствие работника повлияло на качество выполняемой работы, определенное при установлении стимулирующих выплат;
- за нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по ДОО);
- в случае обоснованных жалоб родителей на действия или бездействия педагога или сотрудника ДОО.

7. Руководство.

7.1. Контроль использования средств стимулирующей части фонда оплаты труда возлагается на заведующего.

7.2. Учет использования средств стимулирующей части фонда оплаты труда возлагается на бухгалтера МБ ДОО.

7.3. Координацию работы по формированию и использованию средств стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляет бухгалтерия МОУ.

7.4. Все спорные вопросы рассматриваются заведующим и СКРУ в индивидуальном порядке.

РАЗДЕЛ III . Компенсационные выплаты фонда оплаты труда.

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений, реализующих программы дошкольного образования, постановлением правительства Орловской области «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Орловской области» от 12 августа 2011 г. № 267 на основании решения Орловского городского Совета народных депутатов №6/0076-ГС от 25.08.2011г. и Устава Учреждения.

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с нормами Трудового кодекса Российской Федерации.

Данная система устанавливает виды, условия и размеры компенсационных выплат и премирования работников ДОУ.

2. Выплаты компенсационного характера

2.1 Компенсационные выплаты работникам ДОУ из числа педагогического, административного, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала осуществляются за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных.

2.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к ставкам (должностным окладам) в процентах или абсолютных размерах.

2.3. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к ставке (должностному окладу) и определяются по следующей формуле:

$$K = \sum O \times K_{pi}, \text{ где:}$$

K – компенсационные выплаты;

O – базовая ставка за норму часов педагогической работы в неделю или должностной оклад;

K_{pi} – компенсационный коэффициент по каждому виду, размеры которых приведены в пунктах 1-4.

2.4.. В случае применения коэффициентов по двум и более основаниям используется сумма указанных коэффициентов.

2.5. Конкретные размеры выплат устанавливаются работодателем в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

2.6. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

2.7. Руководители ДОУ проводят аттестацию рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

2.8. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику ДОУ при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания или объема дополнительной работы.

2.9. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания в абсолютных размерах до 20 000 руб. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания или объема дополнительной работы. Доплата руководителю устанавливается из компенсационного фонда по решению общего собрания трудового коллектива и согласованию с учредителем.

2.10. К выплатам компенсационного характера относятся:

- а) выплаты за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- б) выплаты за работу в ночное время;
- в) выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- г) доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в том числе:
 - за выполнение обязанностей воспитателя;
 - за выполнение функций, не входящих в круг должностных обязанностей,
 - за ведение общественной работы ,
 - за участие в конкурсах профессионального мастерства, конкурсах «Воспитатель года» за пределами ДОУ,
 - за руководство методическими комиссиями;
 - за работу с молодыми специалистами;

за работу с родителями вновь поступивших детей;
другие условия, требующие компенсационных выплат.

2.11. Размер и условия назначения компенсационных выплат устанавливаются коллективным договором и локальными нормативными актами работодателя.

2.12. Работникам ДОУ производятся компенсационные выплаты в связи с исполнением ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных сроком на один год и исчисляются в процентном отношении от должностного оклада или абсолютных размерах.

2.13. Условия и размеры выплат компенсационного характера:

№ п/п		Размеры доплаты к ставке (окладу)
2.13.1	доплата за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работ (работа с банком, казначейством, ведение отчетности) или расширение зоны обслуживания, за выполнение функций, не входящих в круг должностных обязанностей (оформление и ведение документации по компенсационным выплатам, руководство комиссией ПМПК, обязанности контрактного управляющего), за ведение общественной работы (члены ДНД, председатель профкома ДОУ, председатель совета ветеранов ДОУ, руководитель творческой группы педагогов), за участие в конкурсах профессионального мастерства, конкурсах «Воспитатель года» за пределами ДОУ, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за отсутствующую должность кассира в пределах штатного расписания и фонда оплаты труда, предусмотренного по совмещаемым должностям; за руководство методическими комиссиями , за работу с молодыми специалистами; за работу с родителями вновь поступивших детей; конкретный размер доплаты устанавливается руководителем по соглашению с работником с учетом объема дополнительной работы;	- до 20 000 руб Ст. 151 ТК РФ (максимальные размеры не ограничиваются)
2.13.2	доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда : поварам	До 12%
2.13.3	доплата за работу в ночное время;	35% Ст. 154 ТК РФ
2.13.4	доплата за работу в выходные и праздничные дни (либо по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха)	В соответствии со ст. 153 ТК РФ

РАЗДЕЛ IV . Фонд нераспределенных средств фонда оплаты труда.

I. Общие положения.

1.1. Положение о распределении средств из фонда нераспределенных средств фонда заработной платы работников МБ ДОУ «Детский сад №33» г. Орла вводится в ДОУ с целью повышения материальной заинтересованности трудового коллектива и отдельных работников, повышения качества работы, стимулирования профессионального роста, развития творческой инициативы, обеспечения социальной защищенности при проведении оздоровительной работы с детьми, снижения заболеваемости, в целях повышения трудовой дисциплины и снижения текучести кадров.

1.2. Положение вводится на основании:

- Устава образовательного учреждения;
- Трудового Кодекса РФ от 06.10.2006 г.;
- Закона РФ «Об образовании» (ст. 32., ст. 43, ст. 54.);
- Положения об отраслевой системе оплаты труда;
- Разъяснение об увеличении с 01.09.2007 г. оплаты труда работников бюджетных учреждений Орловской области, в которых не введены новые системы оплаты труда.

1.3. Положение разработано администрацией ДОУ, согласовано и принято на профсоюзном собрании, утверждено заведующей ДОУ.

1.4. Настоящее положение распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Приказ подписывает комиссия по распределению.

II. Источники формирования премирования.

2.1. Экономия Фонда заработной платы, на основании бюджета, сводов начисления и распределяется по сложившейся экономии за квартал, полугодие, по итогам 10 месяцев, финансовый год.

III. Порядок премирования.

3.1. Критерии премирования:

- за низкий уровень заболеваемости в группе;
- за работу в двухсменном режиме;
- за длительный, непрерывный стаж работы в ДОУ;
- за интенсивность труда;
- за творческий подход к работе;
- за сложность, напряженность и интенсивность работы;
- за творческое отношение к работе;
- за участие в открытых педагогических мероприятиях;
- за работу в течение года без больничных листов;
- за высокую результативность работы.

3.2. Материальная помощь :

- в связи со свадьбой работника;
- в связи с рождением детей;
- многодетным работникам;
- в связи с трудным материальным положением;
- в связи со смертью близкого родственника;
- в связи с болезнью работника;
- в связи с юбилеем.

Суммы устанавливаются в абсолютных размерах в зависимости от сложившейся суммы экономии по организации.