
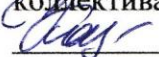


Согласовано.
Начальник управления образования
администрации Здвинского района


Е.Ю. Данилко

Председатель совета трудового
коллектива


М.И. Камыш.

Утверждено
приказом МКДОУ
Нижнеурюмского детского
сада «Колосок»

от 17.03.2014 № 2-од.
Заведующая детского сада
А.Н. Черных.

«17» марта 2014 г.



Положение
о порядке формирования и расходования фонда оплаты
труда и системе оплаты труда работников муниципального
казенного дошкольного образовательного учреждения
Нижнеурюмского детского сада «Колосок»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке формирования и расходования фонда оплаты труда и системе оплаты труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения Нижнеурюмского детского сада «Колосок» (далее - Положение) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением администрации Здвинского района от 14.03.2014 г. № 68-па «О порядке формирования и расходования фонда оплаты труда и системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Здвинского района», Муниципальным отраслевым соглашением по муниципальным учреждениям, подведомственным управлению образования администрации Здвинского района Новосибирской области, на 2014-2016 годы, зарегистрированным в управлении экономического развития, труда, промышленности, торговли и транспорта администрации Здвинского района регистрационный № 1-14 от «03» марта 2014 года.(далее- Соглашение)

1.2. Настоящее Положение определяет порядок формирования и расходования фонда оплаты труда и систему оплаты труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения Нижнеурюмского детского сада «Колосок» (далее - образовательное учреждение), реализующего основную общеобразовательную программу дошкольного образования.

1.3. Образовательное учреждение самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, определяет направления и порядок использования своих бюджетных и внебюджетных средств, в том числе их долю, направляемую на оплату труда и материальное стимулирование работников.

1.4. Система оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными актами образовательного учреждения в соответствии с федеральным законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Новосибирской области, правовыми актами органов местного самоуправления Здвинского района, настоящим Положением.

1.5. Оплата труда работников образовательного учреждения определяется трудовыми договорами между руководителем образовательного учреждения и работниками, исходя из условий труда, его результативности, особенностей деятельности образовательного учреждения и работников.

II. Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения

2.1. Фонд оплаты труда состоит из субвенции областного бюджета Новосибирской области, которая включает расходы на оплату труда педагогического, административного, учебно-вспомогательного персонала (далее – ФОТ) и средств местного бюджета на оплату труда прочего персонала, обеспечивающего деятельность учреждения, содержание здания и помещений (далее – ФОТп).

2.2. Формирование ФОТ осуществляется в пределах утвержденного объема финансовых средств, предоставленных образовательному учреждению на реализацию основной образовательной программы на текущий финансовый год, определенного с учетом размера региональных нормативов финансового обеспечения, утвержденных в установленном порядке Правительством Новосибирской области, и уменьшенных на сумму средств для приобретения учебных пособий, средств обучения, игр, игрушек; количества воспитанников в учреждении; особенностей деятельности образовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях; индивидуальных особенностей деятельности образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы, применяемые к фонду оплаты труда (для выравнивания бюджетной обеспеченности).

2.3. Фонд оплаты труда работников образовательного учреждения формируется на календарный год и подлежит корректировке, в том числе при изменении нормативов финансового обеспечения и (или) изменении численности воспитанников и доводится до руководителя образовательного учреждения Главным распорядителем бюджетных средств (полномочным представителем собственника имущества).

III. Структура фонда оплаты труда образовательного учреждения

3.1. Оплата труда работников образовательного учреждения включает:

- должностные оклады (оклады), ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

3.2. Фонд оплаты труда образовательного учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части.

Объем стимулирующей части устанавливается образовательным учреждением самостоятельно.

Оптимальный объем стимулирующей части ФОТ устанавливается в размере до 30% фонда оплаты труда образовательного учреждения.

3.3. Руководитель образовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание образовательного учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда.

Тарификационный список педагогического персонала утверждается

-приказом руководителя учреждения:

-на учебный год - до 1 сентября;

при изменении размеров должностного оклада, других выплат гарантированной части оплаты труда работника – с момента изменений.

IV. Структура базовой части ФОТ образовательного учреждения

4.1. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату всех работников образовательного учреждения (руководителя, педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, учебно-вспомогательного персонала)

Базовая часть фонда оплаты труда состоит из основной и компенсационной частей.

4.2. Основная часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, определяется на основе размера должностного оклада и компенсационных доплат.

4.3. Заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, состоит из оклада педагогического работника и стимулирующих выплат за качественные показатели с учетом районного коэффициента.

V. Выплаты компенсационного характера

5.1. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и на основании раздела III.- Виды выплат компенсационного характера и выплат – Отраслевого тарифного Соглашения (Приложение 3 к Соглашению) и закреплены в приложении к настоящему Положению.

- за работу в сельской местности - руководителям и специалистам учреждений образования, работающим в сельской местности, - 25% за фактически отработанное время (выполненный объем работы) из расчета оплаты по должностному окладу;

- за работу в ночное время в размере не ниже 35 % часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов);

- за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, с оплатой по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни - устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом РФ;

- за сверхурочную работу за первые два часа в полуторном размере за последующие часы не менее чем в двойном размере;

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Конкретные размеры повышенной оплаты устанавливаются работодателем, с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ, в локальных нормативных актах, либо коллективном договоре, трудовом договоре в зависимости от результатов специальной оценки условий труда:

Класс условий труда (вредный) 3.1. – не менее 4%,

Класс условий труда (вредный) 3.2. – не менее 6%,

Класс условий труда (вредный) 3.3. – не менее 8%,
Класс условий труда (вредный) 3.4. – не менее 10%,
Класс условий труда (опасный) 4 – не менее 12%.

До получения результатов специальной оценки условий труда за работниками сохраняется право на указанную доплату, поскольку условия труда работников не изменились.

Размер доплаты работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленной по результатам проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда, сохраняется до истечения срока действия имеющихся результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, за исключением случаев проведения внеплановой специальной оценки условий труда или принятия руководителем учреждения решения о проведении специальной оценки условий труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

VI. Норма рабочего времени педагогических работников

6.1. Норма рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы), применяемая при определении количества образовательных часов работы педагогических работников и исчислении их заработной платы, определяется в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 года N 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников", и устанавливается в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей труда.

6.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников определяется в соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации и приложением 2 «Условия режима рабочего времени педагогических работников» к Муниципальному отраслевому соглашению по муниципальным учреждениям, подведомственным управлению образования администрации Здвинского района Новосибирской области, на 2014-2016 годы, зарегистрированному в управлении экономического развития, труда, промышленности, торговли и транспорта администрации Здвинского района регистрационный № 1-14 от «03» марта 2014 года.

6.3. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы:

24 часа в неделю: музыкальным руководителям и концертмейстерам;

30 часов в неделю: инструкторам по физической культуре;

36 часов в неделю: воспитателям.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников

образовательных учреждений, утвержденными в установленном порядке.

6.4. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах.

6.5. За педагогическую работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

VII. Размеры должностных окладов работников образовательного учреждения

7.1. Размеры должностных окладов руководителя и работников образовательного учреждения устанавливаются в соответствии приложением 3 «Отраслевое тарифное соглашение» к Муниципальному отраслевому соглашению по муниципальным учреждениям, подведомственным управлению образования администрации Здвинского района Новосибирской области, на 2014-2016 годы, зарегистрированному в управлении экономического развития, труда, промышленности, торговли и транспорта администрации Здвинского района регистрационный № 1-14 от «03» марта 2014 года.

7.2. Размеры должностных окладов по общеотраслевым должностям служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются на основании приказа департамента труда и занятости населения Новосибирской области от 14.02.2008 № 55 "Об утверждении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, по высококвалифицированным профессиям рабочих, занятых на важных и ответственных работах и особо важных и особо ответственных работах" в редакции приказа министерства труда, занятости и трудовых ресурсов Новосибирской области от 27.02.2013 № 113.

7.3. Система оплаты труда работников образовательного учреждения обеспечивает:

- минимальный размер заработной платы, установленный Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области;

- зависимость заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- установление работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников.

7.4. Изменение размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, установление доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы производится:

при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

VIII. Порядок расходования стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения

8.1. Система стимулирующих выплат включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда с учетом качественных показателей деятельности образовательного учреждения и работника.

8.2. Стимулирующие выплаты распределяются в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

8.3. Порядок, размеры и условия назначения выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются в Положении о материальном стимулировании образовательного учреждения, принятом на общем собрании трудового коллектива с учетом мнения выборного органа работников образовательного учреждения – председателя совета трудового коллектива.

8.4. Решение о выплате стимулирующих надбавок конкретному работнику оформляется приказом руководителя учреждения на основании протокола комиссии по распределению стимулирующих выплат.

8.5. В компетенцию комиссии по распределению стимулирующих выплат входит оценка материалов по самоанализу деятельности работников в соответствии с утвержденными в Положении о материальном стимулировании работников образовательного учреждения критериями.

IX. Порядок и условия оплаты труда руководителя образовательного учреждения

9.1. Заработная плата руководителя образовательного учреждения устанавливается учредителем в трудовом договоре в соответствии с Порядком оплаты труда руководителей образовательных учреждений, утвержденным учредителем.

9.2. Размер части фонда оплаты труда, направляемого на стимулирование руководителя образовательного учреждения, устанавливается учредителем.

9.3. Денежные средства фонда оплаты труда, выделяемые на стимулирование руководителя образовательного учреждения, не использованные в течение финансового года, направляются на стимулирование педагогических работников образовательного учреждения.

9.4. Выплаты стимулирующего характера руководителю образовательного учреждения осуществляются в соответствии с Положением о материальном стимулировании руководителей образовательных учреждений, утвержденным правовым актом учредителя.

X. Иные положения

10.1. Руководителю образовательного учреждения предоставляется право устанавливать:

нормированные задания работникам с повременной оплатой труда;
оплату труда за фактически выполненный объем работ;
часовую оплату труда работникам, перечень профессий которых утвержден постановлением Губернатора Новосибирской области от 15.02.2005 № 81 «О часовой оплате труда».

10.2 Заработная плата работника, отработавшего норму часов и качественно выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера заработной платы установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области.

10.3. Экономия фонда оплаты труда текущего года по вакантным должностям, при проведении мероприятий по оптимизации штатной численности и т.д. может направляться на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

10.4. На должностные оклады (оклады), компенсационные и стимулирующие выплаты начисляется районный коэффициент.

10.5. Молодым специалистам предоставляются меры социальной поддержки, установленные на региональном уровне:

- Единовременное пособие молодому специалисту выплачивается за счет стимулирующей части фонда оплаты труда в размере действующего прожиточного минимума трудоспособного населения, при одновременном соблюдении им следующих условий:

- *окончил высшее или среднее специальное учебное заведение,
- *заключил трудовой договор с образовательным учреждением,
- *срок трудового договора составляет не менее трех лет,
- *работа в соответствии с полученной специальностью и квалификацией.

- Ежемесячная надбавка молодому специалисту (из фонда оплаты труда учреждения) в течение 3-х лет в размере 25% к окладу пропорционально отработанному времени (для педагогических работников – с учетом их педагогической нагрузки) при одновременном соблюдении следующих условий:

- *впервые окончил высшее или среднее специальное учебное заведение,
- *прибыл на работу в с. Нижний Урюм,
- *заключил трудовой договор с образовательным учреждением,
- *договор заключен в течение 6 месяцев со дня окончания учебного заведения,
- *срок трудового договора не менее трех лет,
- *работа в соответствии с полученной специальностью.

XI. Заключительное положение

11.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его принятия общим собранием трудового коллектива и утверждения заведующей и может быть пролонгировано, если субъектами трудового права не выдвинуты предложения по его изменению.

11.2. Дополнения, изменения к Положению вносятся в установленном Уставом порядке и утверждаются приказом заведующей образовательного учреждения.

Председатель совета
трудоустройства
_____ М.И.Камыщ

Принято на

Утверждено приказом МКДОУ
Нижеурюмского детского
сада «Колосок» от 17.03.2014
№ 3-од
Заведующая детского сада
_____ А.Н.Черных

собрании трудового
коллектива
от 17.03.2014 г
протокол № 3

**Положение
о материальном стимулировании работников
муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения
Нижеурюмского детского сада «Колосок»**

I. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о материальном стимулировании работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения Нижнеурюмского детского сада «Колосок» (далее - Учреждение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением о порядке формирования и расходования фонда оплаты труда и системе оплаты труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения Нижнеурюмского детского сада «Колосок», утвержденным приказом от 17.03.2014 г № 2-од «Об утверждении Положения о порядке формирования и расходования фонда оплаты труда и системе оплаты труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения Нижнеурюмского детского сада «Колосок»», Муниципальным отраслевым соглашением по муниципальным учреждениям Здвинского района Новосибирской области, подведомственным управлению образования администрации Здвинского района Новосибирской области, на 2014-2016 годы, зарегистрированным в управлении экономического развития, труда, промышленности, торговли и транспорта администрации Здвинского района регистрационный № 1-14 от «03» марта 2014 года, и в целях упорядочения условий оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение определяет цель материального стимулирования – усиление заинтересованности работников Учреждения в развитии творческой активности и инициативы при реализации задач, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий, повышению качества образовательного процесса, а также закреплению в образовательном учреждении высококвалифицированных кадров.

1.3. Размеры стимулирующих выплат работникам Учреждения и порядок их установления определяются Учреждением в пределах средств, направляемых на оплату труда, закрепляются в коллективном договоре и в данном Положении.

1.4. Решение о выплате стимулирующих надбавок конкретному работнику оформляется приказом заведующей Учреждения на основании протокола комиссии по распределению стимулирующих выплат, действующей в Учреждении согласно Положения о комиссии по распределению стимулирующих выплат.

1.5. Положение принимается на собрании трудового коллектива Учреждения.

II. Показатели, учитываемые при оценке труда.

При оценке труда в Учреждении учитываются следующие показатели:

- высокая результативность и качество работы;
- профессиональное мастерство;
- применение в работе достижений науки и передовых методов труда.

III. Порядок установления надбавок.

3.1. Надбавки к должностным окладам и ставкам устанавливаются приказом заведующей Учреждения в пределах фонда стимулирующих выплат без ограничения размера на основании протокола комиссии по распределению стимулирующих выплат, действующей в Учреждении согласно Положения о комиссии по распределению стимулирующих выплат.

Надбавка может быть установлена на определенный период времени или за выполнение конкретного объема работ, как штатным работникам, так и работающим по совместительству. Надбавки могут устанавливаться как в процентном отношении, так и в денежном выражении.

3.2. Надбавки могут быть назначены вновь принятым высококвалифицированным специалистам, соответствующим требованиям, предъявляемым к данной должности.

3.3. Стимулирующие надбавки устанавливаются работникам за:

- почётные звания: «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель» и другие почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы в размере от 8 до 20% от должностного оклада (ставки заработной платы);
- нагрудные знаки: «Почетный работник общего образования Российской Федерации» в размере до 20% от должностного оклада (оклада);
- почётную грамоту отраслевых Министерств РФ в размере 15% от должностного оклада

3.4. Премирование сотрудников производится по итогам работы за определенный период: ежемесячно, ежеквартально, за полугодие, год или два раза в год – перед началом нового учебного и нового финансового года.

3.5. Надбавки руководителю Учреждения выплачиваются на основании распоряжения администрации Здвинского района.

3.6. Сотрудники учреждения могут премироваться к юбилейным датам со дня рождения (50-летие, 55-летие, 60-летие) и в связи с уходом на пенсию из экономии средств фонда оплаты труда в порядке, определенном коллективным договором.

3.7. Молодым специалистам предоставляются меры социальной поддержки, установленные на региональном уровне:

- Единовременное пособие молодому специалисту выплачивается за счет стимулирующей части фонда оплаты труда в размере действующего прожиточного минимума трудоспособного населения, при одновременном соблюдении им следующих условий:

*окончил высшее или среднее специальное учебное заведение,

*заключил трудовой договор с образовательным учреждением,

*срок трудового договора составляет не менее трех лет,

*работа в соответствии с полученной специальностью и квалификацией.

- Ежемесячная надбавка молодому специалисту (из фонда оплаты труда учреждения) в течение 3-х лет в размере 25% к окладу пропорционально отработанному времени (для педагогических работников – с учетом их педагогической нагрузки) при одновременном соблюдении следующих условий:

*впервые окончил высшее или среднее специальное учебное заведение,

*прибыл на работу в с. Нижний Урюм ,

*заключил трудовой договор с образовательным учреждением,

*договор заключен в течение 6 месяцев со дня окончания учебного заведения,

- *срок трудового договора не менее трех лет,
- *работа в соответствии с полученной специальностью.

IV. ПЕРЕЧЕНЬ И РАЗМЕРЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ.

4.1 Стимулирующие выплаты за качественные показатели деятельности:

Должность	Качественные показатели деятельности	Размер стимулирующих выплат, % от должностного оклада
Педагогический персонал: воспитатель.	1. Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов	до 300%
	2. Проведение занятий высокого качества	до 300%
	3. Подготовка и проведение внеклассных мероприятий	до 300%
	4. Применение на занятиях наглядных материалов, информационных технологий	до 300%
	5. Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий (физкультминутки)	до 300%
	6. Участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях)	до 300%
	7. Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся, студентов (дни здоровья, туристические походы)	до 300%
	8. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения	до 300%
	9. Снижение частоты	

	<p>обоснованных обращений, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокой уровень решения конфликтных ситуаций</p> <p>10. Образцовое содержание группы</p> <p>11. Высокий уровень исполнительской дисциплины, эффективность и качество работы.</p> <p>12. Качественная разработка рабочих программ и материалов учебно-методического сопровождения</p> <p>13. Ведение мониторинга качества обучения детей, владение социальным паспортом своих воспитанников и оказание им своевременной поддержки</p> <p>14. Организация жизнедеятельности детей, их воспитание, сохранение и укрепление здоровья детей, создание обстановки эмоционального комфорта</p> <p>15. Участие в оформительской деятельности.</p> <p>16. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.</p> <p>17. Активное участие детских коллективов ДООУ в мероприятиях села.</p> <p>18. Качественная организация, проведения мероприятий по ознакомлению детей с ЗОЖ.</p> <p>19. Успешное обучение и адаптация выпускников в школе.</p>	<p>до 300%</p> <p>до 300%</p> <p>до 300%</p> <p>до 300%</p> <p>до 300%</p> <p>до 300%</p> <p>до 300%</p> <p>до 300%</p> <p>до 300%</p> <p>до 300%</p> <p>до 300%</p> <p>до 300%</p>
<p>Специалисты (медицинская сестра)</p>	<p>1.Качественное исполнение основных задач учреждения:</p>	<p>до 300%</p>

	<p>отсутствие замечаний со стороны надзорных органов, отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей.</p> <p>2. Качественная организация проведения мероприятий по ознакомлению детей с ЗОЖ.</p> <p>3. Высокий уровень исполнительской дисциплины: подготовка отчётов, заполнение журналов, ведение личных дел, ведение документации и т.д.</p> <p>4. Создание условий для снижения заболеваемости и травматизма среди воспитанников.</p> <p>5. Организация взаимодействия с семьями воспитанников. (Консультационно-просветительская работа по профилактике заболеваемости).</p> <p>6. Организация жизнедеятельности детей, их воспитания, сохранение и укрепление здоровья детей.</p>	<p>до 300%</p> <p>до 300%</p> <p>до 300%</p> <p>до 300%</p> <p>до 300%</p>
<p>Учебно – вспомогательный, обслуживающий персонал: повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь –электрик, помощник воспитателя, прачка.</p>	<p>1. Сохранение и укрепление здоровья детей, обеспечение качественного питания</p> <p>2. Обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, канализации и водостоков, электроснабжения.</p> <p>3. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.</p> <p>4. Проведение генеральных уборок, содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений, тротуаров и площадей, прилегающих к обслуживаемому учреждению, оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.</p>	<p>до 300%</p> <p>до 300%</p> <p>до 300%</p> <p>до 300%</p> <p>до 300%</p>

	5. Эффективность и качество работы высокий уровень исполнительской дисциплины	до 300%
	6. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.	до 300%
	7. Организация взаимодействия с семьями воспитанников.	до 300%
	8. Выполнение требований противопожарной безопасности.	до 300%
	9. Соблюдение правил охраны труда.	до 300%
	10. Активное участие в проведении воспитательно-образовательного процесса (участие в мероприятиях, исполнение ролей).	до 300%
	11. Организация жизнедеятельности детей, их воспитание, создание обстановки эмоционального комфорта.	до 300%
	12. Содержание в образцовом порядке помещений, оборудования, посуды (пищеблока, подсобных помещений).	до 300%
	13. Участие в оформительской деятельности.	до 300%
	14. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	

V. Порядок стимулирования

5.1. Установление размера стимулирующих выплат может производиться ежемесячно, ежеквартально, за полугодие, год или два раза в год – перед началом нового учебного и нового финансового года. Выплаты могут носить постоянный и единовременный характер и выплачиваться как за счет стимулирующей части ФОТ, так и за счет средств, направленных из экономии ФОТ (вакансии, листки временной нетрудоспособности, отпуска без сохранения заработной платы).

Выплаты единовременного характера устанавливаются в соответствии с Положением об оценке деятельности работников, принятом на общем собрании трудового коллектива.

5.2. Администрация муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения Нижнеурюмского детского сада «Колосок» представляет комиссии по распределению стимулирующих выплат аналитическую информацию о показателях деятельности работников Учреждения, служащей основанием для премирования работников.

5.3. Комиссия принимает решение о премировании и размере премии открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии Учреждения.

5.4. Решение комиссии оформляется протоколом. Протокол направляется для рассмотрения заведующей Учреждением.

5.5. Размеры и характер постоянных стимулирующих выплат фиксируются в трудовом договоре с работником Учреждения.

5.6. Размер доплаты устанавливается согласно формуле: $D = DO \times \text{количество штатных единиц} \times \%$, где D - доплата, DO - должностной оклад.

VI. Порядок отмены и уменьшения стимулирующих выплат

6.1. Размеры стимулирующих выплат могут быть изменены в зависимости от результатов работы по представлению заведующей МКДОУ Нижнеурюмского детского сада «Колосок» и согласованию с комиссией по распределению стимулирующих выплат Учреждения.

6.2. Выплаты могут быть отменены или уменьшены в связи:

- с невыполнением или ненадлежащим выполнением должностных и функциональных обязанностей, возложенных на работника Учреждения;
- с нарушением трудовой дисциплины, сроков и достоверности отчётности, подачи затребованной информации;
- с изменением условий труда;
- с нарушением законодательства;
- с изменением фонда оплаты труда.

6.3. Уменьшение, отмена выплат производится на основании приказа заведующей Учреждения с указанием причин.