

**СОГЛАШЕНИЕ о внесении изменений
в коллективный договор от 09.07.2018г.
регистрационный номер 2432/194 от 12.07.2018г.**

В соответствии с решением общего собрания от 30.01.2020г. от лица работодателя – заведующий МДОУ «Детский сад № 120», Артюнина Ирина Викторовна, от работников – председатель первичной профсоюзной организации МДОУ «Детский сад № 120», Эсауленко Виктория Александровна, договорились о нижеследующем:

1. Изложить пункт 1.2. коллективного договора от 09.07.2018г в следующей редакции: «1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:
- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
 - Федеральный закон от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
 - Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
 - Региональное отраслевое соглашение по организациям системы образования Ярославской области на 2020-2022 годы.
 - Территориальное отраслевое соглашение по организациям системы образования города Ярославля на 2016 – 2018 годы, действие которого продлено до 31.12.2020г.»
2. Изложить Положение об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 120» (Приложения № 4,5,6,7 коллективного договора от 09.07.2018) в новой редакции.

Заведующий МДОУ «Детский сад № 120»  И.В.Артюнина
30.01.2020

Председатель первичной профсоюзной организации
МДОУ «Детский сад № 120»  В.А.Эсауленко
30.01.2020



*Уведомление от 19.02.2020г.
№ 03-01-09 - 78/2*

ПРИНЯТО

Протокол общего собрания работников
от 30.01.2020 № 01

УТВЕРЖДЕНО

Приказом МДОУ «Детский сад № 120»
от 31.01.2020 № 14

С учетом мнения первичной профсоюзной
организации
Председатель _____ Эсауленко В.А.

**Положение
об оплате труда работников
муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 120»
(новая редакция)**

1.1. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и дополнений), Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в РФ» (с изменениями и дополнениями), постановлением Правительства Ярославской области от 29.06.2011 № 465-п «Об оплате труда работников учреждений системы образования Ярославской области и признании утратившим силу постановления Администрации области от 16.07.2007 N 259-а», решением муниципалитета города Ярославля от 24.12.2012 № 23 «Об условиях (системе) оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Ярославля, за исключением работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей города Ярославля, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта», Территориальным отраслевым соглашением по учреждениям образования, Уставом учреждения и коллективным договором между работниками и муниципальным дошкольным образовательным учреждением «Детский сад № 120» (далее - Детский сад) утверждается Положение об оплате труда работников, которое устанавливает и закрепляет систему оплаты труда работников.

1.2. На основании положений Трудового кодекса РФ система оплаты труда работников Детского сада, включающая размеры должностных окладов (ставок заработной платы), выплаты компенсационного, стимулирующего и социального характера, устанавливается коллективным договором и настоящим Положением в соответствии с законодательством Российской Федерации, а также с учетом мнения профсоюзного комитета работников Детского сада при его наличии.

1.3. Система оплаты труда работников Детского сада устанавливается с учетом:

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- базовых окладов, установленным региональным законодательством и муниципальными правовыми актами, по разным категориям работников;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- иных обязательных выплат, установленных законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- положений Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования;
- мнения профсоюзного комитета работников Детского сада.

1.4. В Детском саду применяется повременно-премиальная система оплаты труда и режимы рабочего времени, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.5. Настоящее Положение определяет источники формирования фонда оплаты труда, порядок его распределения, структуру заработной платы работников, правила установления размеров должностных окладов (ставок заработной платы), условия установления обязательных доплат и надбавок, компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливает правила взаимодействия между представителями трудового коллектива и руководством Детского сада.

1.6. Положение принимается на общем собрании работников по согласованию с профсоюзной организацией работников, утверждается заведующим и объявляется приказом по Детскому саду и является неотъемлемой частью коллективного договора в виде приложения к нему. Положение подлежит пересмотру и дополнению по мере необходимости в установленном порядке.

- 1.7. Условия оплаты труда работника предусматривают:
- размер должностного оклада (ставки заработной платы);
 - условия и порядок установления компенсационных выплат;
 - условия и порядок установления выплат стимулирующего характера (выплат (надбавок и (или) доплат) и премий (поощрительных выплат, вознаграждений));
 - порядок установления выплат социального характера.

Условия и порядок установления выплат стимулирующего характера включаются в трудовой договор с работником.

1.8. Детский сад в соответствии с действующим законодательством и утвержденным Уставом в пределах имеющихся у него средств на оплату труда в порядке, установленном федеральными законами и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, самостоятельно определяет размеры должностных окладов (ставок заработной платы) всех категорий работников, а также размеры и виды выплат стимулирующего характера.

Размеры заработной платы максимальными размерами не ограничиваются.

2. Финансовое обеспечение оплаты труда.

2.1. Финансовое обеспечение оплаты труда в Детском саду осуществляется за счет следующих источников:

- областной бюджет;
- городской бюджет
- средства от приносящей доход деятельности, в том числе от оказания платных образовательных и иных услуг.

2.2. Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) работникам Детского сада, установленный федеральным законом, обеспечивается:

- за счет средств областного бюджета;
- городского бюджета;
- за счет средств от приносящей доход деятельности.

3. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы).

3.1. Должностной оклад (ставка заработной платы) выплачивается работнику за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором, а также утвержденной должностной инструкцией.

3.2. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) руководящих и педагогических работников устанавливаются в соответствии с Методикой расчета должностных окладов работников учреждений системы образования Ярославской области (приложение к постановлению Правительства Ярославской области от 29.06 2011 № 465-п «Об оплате труда работников учреждений системы образования Ярославской области и признании утратившим силу постановления Администрации области от 16.07.2007 N 259-а») и Методикой расчета должностных окладов работников муниципальных образовательных учреждений города Ярославля, за исключением работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей города Ярославля, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта (приложение 2 к решению муниципалитета города Ярославля от 24.12.2012 № 23 «Об условиях (системе) оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Ярославля, за исключением работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей города Ярославля, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта»).

3.3. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяются по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням.

3.4. Должностные оклады (ставки заработной платы) выплачиваются с учетом нормы часов рабочего времени, а для педагогического персонала – учебной нагрузки, из расчета занятости в течение учетного периода, установленной для каждой категории работников федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, локальными нормативными актами Детского сада.

3.5. Основанием для расчета должностных окладов (ставок заработной платы) для всех групп персонала работников Детского сада является базовый оклад, размер которого устанавливается региональными и муниципальными нормативными актами дифференцированно по категориям работников. К базовым размерам должностных окладов (ставкам заработной платы) устанавливаются повышающие коэффициенты и повышения базовых окладов в соответствии с действующей системой оплаты труда в системе образования Ярославской области и муниципальных образовательных учреждениях города Ярославля.

3.6. Размер должностного оклада (ставки заработной платы) определяется путем умножения размера базового оклада на сумму повышающих коэффициентов.

3.7. К повышающим коэффициентам относятся:

✓ для руководящих работников:

- коэффициент группы образовательных учреждений по оплате труда руководителей;
- коэффициент по занимаемой должности;
- коэффициент стажа руководящей работы;

✓ для педагогических работников:

- коэффициент уровня образования;
- коэффициент стажа работы;
- коэффициент напряженности;
- коэффициент квалификационной категории;
- коэффициент специфики работы Детского сада;

✓ для медицинских работников:

- коэффициент стажа работы;
- коэффициент квалификационной категории;
- коэффициент напряженности;

✓ для специалистов и служащих, работников рабочих профессий и прочих работников Детского сада:

- коэффициент уровня профессиональной квалификационной группы;
- коэффициент квалификационного уровня.

3.8. Размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам (ставкам заработной платы) и повышений базовых окладов работникам Детского сада назначаются заведующим Детского сада и устанавливаются приказом по Детскому саду.

4. Выплаты компенсационного характера.

4.1. Виды компенсационных выплат в Детском саду устанавливаются в соответствии с перечнем видов выплат, содержащимся в Трудовом кодексе, Положении о системе оплаты труда работников учреждений системы образования Ярославской области и муниципальных образовательных учреждений города Ярославля, настоящем Положении и коллективном договоре:

- выплаты за работу в ночное время;
- выплаты за работу в выходные и праздничные дни;
- выплаты за работу в неблагоприятных условиях труда;

- и другие выплаты.

Наименование выплаты	Размер выплаты
Выплата за сверхурочную работу (ст. 152 ТК РФ)	За первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере
Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда - не менее 4% должностного оклада (ст. 147 ТК РФ)	До 12 % должностного оклада
Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (153 ТК РФ)	Не менее чем в двойном размере: - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в <u>пределах месячной нормы рабочего времени</u> ; - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась <u>сверх месячной нормы рабочего времени</u> .
Доплата до МРОТ (доводящий коэффициент) после всех видов начислений.	Индивидуально, в зависимости от должностного оклада.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде надбавок и доплат в процентах к должностным окладам (ставка заработной платы) работников, установленным в трудовых договорах, или в абсолютных размерах.

4.3. Все компенсационные выплаты работникам Детского сада устанавливаются в размерах, предусмотренных коллективным договором и настоящим Положением, но не ниже размеров, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5. Виды стимулирующих выплат

5.1. В целях повышения качества деятельности работников МДОУ «Детский сад № 120» устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за дополнительную работу не входящую в круг основных должностных обязанностей работника;
- стимулирующие выплаты;
- выплаты социального характера;
- единовременные премии;

5.2. Система стимулирования включает поощрительные выплаты по результатам труда всем категориям работников дошкольного учреждения. Установление стимулирующих выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.

5.3. Стимулирующие и иные выплаты работникам устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

5.4. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда по соответствующей категории работников. Экономия по фонду базовой части

оплаты труда может быть направлена на стимулирующие выплаты по соответствующей категории работников.

5.5. Стимулирующие выплаты могут носить единовременный характер или устанавливаться на определенный период.

5.6. При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе средств областного и городского бюджета, по не зависящим от Детского сада причинам заведующий Детского сада имеет право приостановить выплату стимулирующих надбавок и доплат либо пересмотреть их размеры на основании решения комиссии по установлению выплат стимулирующего и социального характера.

5.7. Размер выплат пересматривается при переводе работника на иную должность (работу, специальность), а также в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ, а также при изменении системы оплаты труда.

6. Порядок установления размера выплат за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника.

6.1. Перечень видов выплат за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника Детского сада, установлен в соответствии с перечнем, установленным Положением о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Ярославля:

№ п/п	Перечень выплат	Размер выплат (процент к должностному окладу)
1.	Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующих работников	до 100% или в абсолютном размере
2.	Выплаты за:	
	а) осуществление инновационной деятельности (в форме реализации инновационных проектов и программ; работа в творческих группах)	до 30%
	б) проведение тематических утренников, праздников, игр, фестивалей, постановка спектаклей для детей и других массовых мероприятий	до 50%
	в) создание интерьера, за оформление учебных кабинетов и групповых помещений учреждения в соответствии с реализуемой программой, пополнение и обновление РППС	до 50%
	г) разработку методических и дидактических материалов и т.д., применяемых в образовательной деятельности	до 30%
	д) создание условий по организации воспитательно-образовательной деятельности в ДОУ, во время прогулок на детских площадках и участках	до 50%
	е) оказание психолого-педагогической помощи семьям, в том числе семьям, дети которых не посещают дошкольное образовательное учреждение (консультационный пункт МДОУ)	до 50%
	ж) руководство и участие в работе организационно-методического центра образовательного учреждения, творческих групп, школы «Молодого педагога»	до 50%
	з) руководство консультационным пунктом для семей, дети которых не посещают дошкольное образовательное	до 50%

	учреждение	
	и) проведение кружковой работы	до 100%
	к) наставничество	до 50%
	л) иные разовые выплаты	до 100%
3.	За общественную работу в интересах всего образовательного учреждения (в т.ч. профсоюзной организации)	от 10 до 30 %
4.	Выполнение функций и полномочий контрактного управляющего (обеспечение осуществления закупок, в том числе заключение контрактов, договоров)	до 50%
5.	Выполнение работ по охране труда в учреждении (нормативно-правовая база, разработка локальных актов по охране труда, ведение отчетности и документации по охране труда)	до 50 %
6.	Работа в постоянно действующих комиссиях Детского сада	до 15%
7.	Самостоятельное устранение аварийных ситуаций в Детском саду	размер доплаты устанавливается по соглашению сторон
7.	Иные выплаты	размеры доплат устанавливаются в трудовом договоре по соглашению сторон

6.2. При установлении выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника (совмещение профессий, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника и др.) ее размер для конкретного работника определяется заведующим Детского сада. При этом работник, на которого возлагаются дополнительные обязанности, должен дать свое согласие в письменном виде.

6.3. Данные выплаты могут устанавливаться на календарный год, учебный год с 1 сентября, на квартал, на месяц, на период выполнения дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, а так же ежемесячно при подведении итогов работы за период.

7. Стимулирующие выплаты и выплаты социального характера.

7.1. Стимулирующие надбавки в Детском саду устанавливаются в соответствии с перечнем видов выплат, содержащимся в Положении о системе оплаты труда работников учреждений системы образования Ярославской области и муниципальных образовательных учреждений города Ярославля, настоящем Положении и коллективном договоре:

7.2. Перечень выплат:

Наименование выплаты	Условия получения	Размер выплаты
- выплаты за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени	Наличие нагрудного знака «Почетный работник»	10% от должностного оклада
	Наличие почетного звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и (или) награды (ордена, медали, кроме юбилейных), полученные в системе образования	20% от должностного оклада
	Наличие ученой степени - кандидата наук - доктора наук	3000 рублей 7000 рублей

- доплата за наличие в группе детей с заключением ПМПК	- комбинированная группа - общеразвивающая группа	до 30 % от должностного оклада до 5% за каждого воспитанника от должностного оклада
- доплата за работу в разновозрастной группе	Приказ ДО мэрии г. Ярославля на открытие разновозрастной группы	до 20% от должностного оклада
- доплата начинающему воспитателю	В течение 3 лет, после поступления на работу в учреждение, при условии неполучения надбавки 30% как молодому специалисту и стажу работы в должности «воспитатель», «учитель-логопед», «педагог-психолог» менее 2 лет.	До 30 % от должностного оклада в течение первого года работы, до 20% в течение второго года работы, до 10% в течение третьего года работы.
- доплата за работу с подгруппами детей	Проведение НОД по подгруппам	до 50 % должностного оклада
- доплата за работу с детьми принятыми на кратковременное пребывание	Зависит от количества детей, принятых на кратковременное пребывание.	до 50 % от должностного оклада
- доплата за работу с семьями, с семьями, находящимися в социально опасном положении	Наличие семей и организация работы с ними	до 50 % от должностного оклада
- доплата за оказание действенной помощи в организации образовательной деятельности на группе	оказание действенной помощи	до 50 % от должностного оклада
- доплата за интенсивность труда	Работа с сайтами, электронными базами, с программами, проведение мониторингов, выполнение особо важных и ответственных работ, учитывается сложность выполняемых работ, их срочность, знание и применение различных подсобных средств; уборка дополнительных площадей (спальни), наличие раскладушек и т.п.	До 100% от должностного оклада

7.3. Вышеперечисленные стимулирующие выплаты устанавливаются приказом руководителя на длительный срок (календарный год, учебный год с 1 сентября, на квартал, на месяц).

7.4. Порядок установления и назначения стимулирующих выплат по итогам работы за определенный период (квартал), премиальных выплат и выплат социального характера отражен в отдельных Положениях — «О порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и доплат)», «О премировании (установлении поощрительных выплат, вознаграждений) и о выплатах социального характера», которые являются неотъемлемой частью настоящего Положения.

8. Оплата труда заведующего Детского сада.

8.1. Заработная плата заведующего Детского сада устанавливается в соответствии с законами Российской Федерации, региональными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, и трудовым договором, заключенным между заведующим Детского сада и департаментом образования мэрии города Ярославля.

8.2. Заработная плата заведующего Детского сада состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, установленных законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда.

8.3. Размер должностного оклада, повышающие коэффициенты к базовому окладу, а также повышения должностного оклада, надбавки (доплаты) и выплаты стимулирующего характера заведующего Детского сада устанавливается приказом директора департамента образования мэрии города Ярославля.

8.4. Выплаты стимулирующего характера заведующему Детского сада устанавливаются приказом директора департамента образования мэрии города Ярославля с учетом отдельных показателей оценки его деятельности, предусмотренных учредителем.

8.5. Среднемесячная заработная плата заведующего Детского сада с количеством обучающихся до 500 человек, выплачиваемая за счет бюджетных ассигнований, не должна превышать среднемесячную заработную плату основного персонала более чем в 2,5 раза, а с количеством обучающихся свыше 500 человек - более чем в 3 раза. При этом не учитываются личностные достижения руководителя: наличие почетного звания, ученой степени и т.п.

К основному персоналу Детского сада относятся все работники, за исключением работников учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

9. Порядок формирования штатного расписания и фонда оплаты труда.

9.1. Штатное расписание Детского сада составляется в соответствии с унифицированной формой № Т-3 (утверждена постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1), в котором указываются должности (профессии) работников, количество штатных единиц (учебных часов), сумма должностных окладов, выплаты за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени и т.п., выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, предусмотренные системой оплаты труда системы образования Ярославской области и муниципальных образовательных учреждениях города Ярославля, и коллективным договором, производимые работникам, а также выплаты компенсационного характера и другие выплаты, установленные законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

9.2. Штатное расписание для всех категорий персонала работников Детского сада утверждается заведующим на учебный год.

9.3. Изменения в штатное расписание Детского сада по всем категориям персонала вносятся на основании приказов по Детскому саду.

9.4. Объем средств на оплату труда работников определяется Детским садом самостоятельно в пределах субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

При определении объема средств на эти цели учитываются нормы бюджетного финансирования, утверждаемые Законом Ярославской области.

9.5. Фонд оплаты труда формируется ежегодно на основании тарификации работников Детского сада и включает в себя выплаты, предусмотренные действующей системой оплаты труда в системе образования Ярославской области:

- должностные оклады (ставки заработной платы);

- выплаты за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени и особые условия работы;

- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

- выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника.

9.6. Фонд оплаты труда формируется по источникам финансового обеспечения.

9.7. При расчете фонда оплаты труда в обязательном порядке указывается размер стимулирующей части фонда оплаты труда.

9.8. Конкретный объем средств, предусмотренный Детскому саду на выплаты стимулирующего характера, определяется учредителем в порядке определения нормативных затрат на оказание муниципальных услуг (работ).

9.9. Ежемесячный контроль за фактическим расходованием фонда оплаты труда и его экономией ведется бухгалтерией Детского сада.

10. Другие вопросы оплаты труда.

10.1. Оплата труда работников Детского сада производится исходя из продолжительности рабочего времени работников (для педагогических работников – с учетом продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и учебной нагрузки, установленных приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»), предусмотренной правилами внутреннего трудового распорядка Детского сада и коллективным договором в соответствии с положениями ТК РФ.

10.2. Оплата ежегодного отпуска производится в соответствии с их продолжительностью, установленной в размере, предусмотренным правилами внутреннего трудового распорядка Детского сада и коллективным договором в соответствии с положениями ТК РФ.

11. Совместительство.

11.1. Совместительство - выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Работа по совместительству может выполняться работником как по месту его основной работы, так и у других работодателей. Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до 18 лет, на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, предусмотренными ТК РФ и иными федеральными законами.

11.2. Продолжительность работы по совместительству не должна превышать 4-х (четырёх) часов в день (для педагогических работников – с учетом особенностей, установленных постановлением Минтруда РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»). В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день.

11.3. Норма рабочего времени в течение месяца для совместителя не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленного для соответствующей категории работников.

11.4. Оплата труда работающих по совместительству производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

11.5. На работающих по совместительству распространяются положения и правила, предусмотренные Положениями «О порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и доплат)», «О премировании (установлении поощрительных выплат, вознаграждений)» и «О выплатах социального характера».

11.6. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

11.7. Работа по совместительству в обязательном порядке отражается в таблице учета рабочего времени и расчета заработной платы отдельной строкой.

12. Особенности использования Фонда оплаты труда за счет средств от приносящей доход деятельности.

12.1. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг в рамках уставной деятельности, Детский сад вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности. При этом при необходимости утверждается временное штатное расписание.

12.2. Заключение срочных трудовых договоров для выполнения определенной трудовой функции и конкретного вида работы или задания не требует наличия штатного расписания. В трудовом договоре указывается не занимаемая должность, а только объем работы (задания), размер оплаты труда и срок, на который заключен трудовой договор.

13. Заключительные положения.

13.1. Детский сад имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного Положения, не противоречащие действующему законодательству в сфере оплаты труда.

13.2. Все изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются на общем собрании работников и согласовываются с профсоюзным комитетом работников Детского сада.

13.3. Настоящее Положение может быть отменено только общим собранием работников.

Приложение № 5
Приложение к Положению
об оплате труда работников
муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 120» (новая редакция)

Положение
о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и доплат) работникам
муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 120»

1. Общие положения.

1.1. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и дополнений), Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в РФ» (с изменениями и дополнениями), постановлением Правительства Ярославской области от 29.06.2011 № 465-п «Об оплате труда работников учреждений системы образования Ярославской области и признании утратившим силу постановления Администрации области от 16.07.2007 № 259-а», решением муниципалитета города Ярославля от 24.12.2012 № 23 «Об условиях (системе) оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Ярославля, за исключением работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей города Ярославля, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта», Уставом учреждения и коллективным договором между работниками и муниципальным дошкольным образовательным учреждением «Детский сад № 120» (далее - Детский сад) устанавливаются стимулирующие выплаты (надбавки и (или) доплаты).

2. Источники выплат стимулирующих выплат (надбавок и (или) доплат).

Средства на выплаты стимулирующего характера планируются при расчете фонда оплаты труда, формируемого за счет бюджетных ассигнований областного и городского бюджета.

Конкретный объем средств, предусмотренный Детскому саду на выплаты стимулирующего характера, определяется учредителем в порядке определения нормативных затрат на оказание муниципальных услуг (работ).

При этом рекомендуемый объем средств на указанные выплаты составляет 20% средств на оплату труда.

Помимо указанного фонда на стимулирование работников на выплату стимулирующих надбавок и доплат из бюджетных средств может использоваться экономия фонда оплаты труда Детского сада в целом.

3. Условия назначения выплат работникам.

3.1. Перечень оснований установления выплат для педагогических работников:

3.1.1. Достижение высоких показателей результативности:

- в образовательной сфере (положительная динамика в овладении, обучающимися знаниями, умениями, навыками);

- в сохранении и укреплении здоровья обучающихся; низкий уровень травматизма;

- в сохранении контингента обучающихся.

3.1.2. Подготовка призеров конкурсов различного уровня.

3.1.3. Участие в инновационной, исследовательской и экспериментальной деятельности с дальнейшим внедрением инноваций, результатов исследований и экспериментов в практическую работу, использование передового педагогического опыта (при наличии документального подтверждения).

3.1.4. Качественная подготовка и проведение мероприятий Детского сада, городского, областного и других уровней.

3.1.5. Качественное педагогическое наставничество (при наличии документального подтверждения).

3.1.6. Представление опыта на районном, городском, областном и федеральном уровнях.

3.1.7. Участие в методической работе:

- выступления на семинарах, конференциях, педсоветах;

- проведение открытых занятий;

- обобщение передового педагогического опыта;

- в конкурсах педагогического мастерства, проводимых на уровне города.

3.1.8. Отсутствие обоснованных обращений к администрации Детского сада со стороны родителей по поводу качества обучения и возникновения конфликтных ситуаций при проведении учебных занятий и воспитательных мероприятий.

3.1.9. Иные основания.

3.2. Перечень оснований установления выплат для административного персонала:

3.2.1. Достижение высоких показателей результативности:

- в образовательной сфере (исполнение муниципального задания), положительная динамика в овладении обучающимися знаниями, умениями, навыками;

- в сохранении и укреплении здоровья обучающихся;

- в сохранении контингента обучающихся и состава педагогических работников.

3.2.2. Наличие у Детского сада статуса экспериментальной, инновационной площадки различного уровня.

3.2.3. Участие Детского сада в мероприятиях, проводимых на уровне города.

3.2.4. Активное участие обучающихся, воспитанников в мероприятиях различного уровня.

3.2.5. Высокий уровень квалификации педагогического коллектива.

3.2.6. Наличие практики публичных докладов о результатах деятельности Детского сада.

3.2.7. Своевременное и качественное предоставление установленной отчетности Детского сада и ответов на запросы различных органов и организаций.

3.2.8. Качественное выполнение особо важных (срочных) заданий департамента образования мэрии города Ярославля. К особо важным заданиям могут относиться задания, требующие организационных, административных и других решений в разовом порядке по реализации муниципальной и региональной политики в области образования (реализация национальных проектов, проведение экспериментальной работы, проектная деятельность, проведение массовых мероприятий и др.).

3.2.9. Предоставление Детского сада дополнительных образовательных услуг.

3.2.10. Отсутствие обоснованных жалоб на Детский сад со стороны родителей (законных представителей) обучающихся.

3.2.11. Низкий уровень травматизма в Детском саду.

3.2.12. Эффективное управление Детским садом. Эффективность управления Детским садом определяется на основе показателей, разрабатываемых и утверждаемых департаментом образования мэрии города Ярославля.

3.2.13. Сохранность и содержание здания ДОУ.

3.2.14. Организация и контроль работы по охране труда и технике безопасности.

3.2.15. Интенсивность и напряженность работы.

3.2.16. Высококачественное и оперативное использование информационных технологий

3.2.17. Иные основания.

3.3. Перечень оснований установления выплат для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала:

3.3.1. Качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей.

3.3.2. Высокий уровень исполнительской дисциплины.

3.3.3. Отсутствие обоснованных жалоб.

3.3.4. Иные основания.

3.4. Выплаты в виде стимулирующих надбавок и доплат устанавливаются приказом руководителя на длительный срок (календарный год, учебный год с 1 сентября, на квартал, на месяц) или по итогам работы за месяц, квартал, или единовременно.

4. Виды и размеры стимулирующих выплат (надбавок и (или) доплат).

4.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам с учетом показателей эффективности деятельности, позволяющих оценить результативность и качество их работы (Приложение 1).

5. Порядок назначения стимулирующих выплат (надбавок и (или) доплат).

5.1. Для назначения стимулирующих выплат по итогам работы за квартал в комиссию по установлению выплат стимулирующего и социального характера, обеспечивающую демократический, государственно-общественный характер управления, предоставляется аналитическая информация – заполненные карты самооценки о показателях деятельности работников, являющиеся основанием для установления выплат.

5.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются в процентном отношении к установленному работнику должностному окладу или ставке заработной платы в трудовом договоре или в абсолютном размере.

5.3. Стимулирующие выплаты работникам Детского сада производятся в пределах фонда оплаты труда на основании приказа заведующего Детского сада в соответствии с показателями эффективности их деятельности, разработанными в Детском саду, и устанавливаются на постоянной или временной основе.

5.4. Заведующий Детского сада имеет право вносить на заседания комиссии предложения об уменьшении размера стимулирующей выплаты работнику либо полной ее отмены при условии некачественного и несвоевременного выполнения порученного задания (работы), невыполнения нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы и по другим основаниям.

В указанных случаях прилагаются документы, подтверждающие допущенные сотрудником некачественное и несвоевременное выполнение порученного задания (работы), невыполнение нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы или иные обоснования отмены или уменьшения размера выплаты (подтверждающие акты, объяснительные записки работника).

5.5. При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе средств областного и городского бюджета, по не зависящим от Детского сада причинам заведующий Детского сада имеет право приостановить выплату стимулирующих надбавок и доплат либо пересмотреть их размеры на основании решения комиссии по установлению выплат стимулирующего и социального характера.

Размер выплат пересматривается при переводе работника на иную должность (работу, специальность), а также в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ, а также при изменении системы оплаты труда.

5.6. Стимулирующие выплаты получают работники, проработавшие в данном учреждении не менее одного месяца (на усмотрение комиссии). Определение размера выплат из расчета 1/3 от квартальной выплаты.

5.7. Сотрудники Детского сада самостоятельно заполняют карты самооценки. После заполнения карт самооценки, назначается заседание комиссии по распределению стимулирующих выплат. Комиссия проверяет достоверность предоставленных сведений, рассматривает возможность начисления дополнительных баллов или вычета штрафных баллов.

5.8. Стоимость балла определяется путем деления имеющихся финансовых средств (в данном отчетном периоде) на общую сумму максимальных баллов.

5.9. Выплаты стимулирующего характера заведующему Детского сада производятся на основании приказа департамента образования мэрии города Ярославля в соответствии с разработанными критериями оценки его деятельности.

5.10. Суммы стимулирующих выплат (надбавок и (или) доплат) учитываются при исчислении среднего заработка в порядке, предусмотренном Правительством РФ.

6. Заключительные положения.

6.1. Положение о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и (или) доплат) является неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников Детского сада.

6.2. Детский сад имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного Положения, не противоречащие действующему законодательству в сфере оплаты труда.

6.3. Все изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются на общем собрании работников и согласовываются с профсоюзным комитетом работников Детского сада.

6.4. Настоящее Положение может быть отменено только общим собранием работников.

Приложение 1
к Положению о порядке установления
стимулирующих выплат (надбавок и (или) доплат)

Перечень показателей оценки эффективности деятельности педагогических работников (воспитатель)

Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Условия получения выплаты/ периодичность
Трудовая функция: «Общепедагогическая функция»		
Трудовые действие: Осуществление профессиональной деятельности в соответствии с требованиями ФГОС	Отсутствие замечаний по качеству и срокам предоставления установленной отчетности (документации), обеспечивающей реализацию основной общеобразовательной программы (сведения о родителях, табель посещаемости, планирование работы (календарные и перспективные планы) и т.п.)	10 баллов - (отсутствии существенных замечаний) к документации/ ежеквартально
	Размещение информации и публикации по вопросам воспитания и образования детей на сайтах педагогических сообществ, сайте учреждения. Издание печатной информации.	20 баллов – публикация в печатных изданиях 15 баллов – публикация на сайте учреждения 10 баллов – публикация на сайтах педсообществ (сертификат) / ежеквартально
	Участие работника в конкурсах профессионального мастерства. При расчете на результативность учитываются конкурсы «Воспитатель года», «Педагогический дебют», «Золотой фонд» и т.д.	100 баллов – победа в региональном этапе 80 баллов - участие в региональном этапе 50 баллов – победа в муниципальном этапе 30 баллов – участие в муниципальном этапе/ ежеквартально
	Соблюдение требований безопасности образовательной среды (санитарно-эпидемиологические требования, требования пожарной безопасности, требования инструкций по охране жизни и здоровья обучающихся)	10 баллов при отсутствии замечаний по соблюдению требований/ ежеквартально
	Удовлетворенность родителей (законных представителей)	10 баллов - не менее 80% опрошенных 5 баллов – от 70 до 80% опрошенных/1 раз в год
	Участие в разработке основных общеобразовательных программ учреждения в соответствии с ФГОС.	10 баллов - участие в разработке всех разделов программы 5 баллов - участие в разработке нескольких разделов программы/1 раз в год
Трудовая функция: «Обучение»		
Трудовое действие: Систематический анализ	Выполнение требований к качеству муниципальной услуги «Реализация	20 баллов – наличие информации в планах работы, тетрадях

эффективности учебных занятий и подходов к обучению	основной образовательной программы дошкольного учреждения». Планирование индивидуальной работы в ежедневном планировании и тетрадях взаимодействия со специалистами	взаимосвязи со специалистами (по итогам контроля старшего воспитателя) / ежеквартально
Трудовое действие: Систематический анализ эффективности учебных занятий и подходов к обучению	Выполнение требований к качеству муниципальной услуги «Реализация основной образовательной программы дошкольного учреждения». Самооценка эффективности педагогических действий при проведении учебных занятий.	10 баллов - адекватная и постоянная самооценка педагогической деятельности с учетом индивидуальных особенностей детей/ 1 раз в год
Трудовое действие: Организация, осуществление контроля и оценки учебных достижений, текущих и итоговых результатов освоения основной образовательной программы обучающихся. Объективная оценка знаний обучающихся на основе тестирования и других методов контроля в соответствии с реальными возможностями детей.	Проведения оценки индивидуального развития детей в рамках педагогического мониторинга.	10 баллов присваивается за наличие данных обследования детей (индивидуально по каждому ребенку) и разработанных на их основе планов работы, а так же реализация планов работы с промежуточной оценкой проведенной работы и коррекцией планирования/ 1 раз в год
Трудовая функция: «Воспитательная деятельность»		
Трудовое действие: Постановка воспитательных целей, способствующих развитию обучающихся, независимо от их способностей и характера	Реализация системы мероприятий оздоровительной и спортивной направленности (выполнение плана мероприятий, использование новых направлений в области физкультурно-оздоровительной работы с детьми) не менее одного мероприятия в месяц	10 баллов присваивается за выполнение планов работы, применение новых технологий (по итогам контроля старшего воспитателя) / ежеквартально
Трудовое действие: Проектирование и реализация воспитательных программ	Количество пропущенных по болезни дней в группе на одного ребенка за квартал (формула расчета – количество дней пропущенных по болезни за квартал разделить среднесписочное количество детей за квартал)	15 баллов - не более 5 дней на одного ребенка/ ежеквартально
	Доля дней, проведенных воспитанниками по факту (расчет – количество детодней за квартал по факту / на количество детодней за квартал по плану*100)	10 баллов - более 75% за год 5 баллов – от 70 до 75% за год/ ежеквартально
Трудовое действие: Реализация воспитательных возможностей различных видов деятельности ребенка (учебной, игровой, трудовой, спортивной, художественной и т.д.)	Использование проектной деятельности в образовательной деятельности.	15 баллов - за высокий уровень индивидуальных и групповых проектов не менее 2 в квартал 10 баллов – не менее 1 в квартал/ ежеквартально
	Наличие воспитанников- победителей, призеров, участников конкурсов, фестивалей и т.д. (интернет конкурсы не учитываются)	20 баллов при наличии победителей 15 баллов – участие детей в конкурсах / ежеквартально
Трудовое действие: Использование конструктивных воспитательных усилий родителей (законных представителей) обучающихся, помощь в семье решении вопросов	Взаимодействие с родителями: - отсутствие конфликтов, обоснованных жалоб и обращений - культура общения с родителями	15 баллов – отсутствие обоснованных жалоб/ ежеквартально
	- проведение родительских собраний (дата проведения, протокол); консультации (планы) - качество, содержание, сменяемость наглядной информации 1 раз в неделю - помощь семье в решении вопросов воспитания ребенка (индивидуальные консультации)	15 баллов – при проведении мероприятий, информация от старшего воспитателя по контролю за сменяемостью информации/ ежеквартально

Трудовое действие: Проектирование и реализация воспитательных программ	Доля детей, ни разу не болевших (индекс здоровья) расчет - количество ни разу не болевших детей за год/среднесписочное количество детей за год*100)	10 баллов – не менее 8%/ 1 раз в год
	Участие родителей (законных представителей) обучающихся в мероприятиях, проводимых в учреждении	15 баллов – родители в течение года принимают участие в мероприятиях, организованных в учреждении (конкурсы и т.п.)/ 1 раз в год
Создание, поддержание уклада, атмосферы и традиций жизни образовательной организации	Создание и поддержание уклада, атмосферы и традиций жизни образовательной организации	10 баллов за постоянный вклад в поддержание традиций/ 1 раз в год
Трудовая функция: «Развивающая деятельность»		
Трудовое действие: Оценка параметров и проектирование психологически- безопасной комфортной образовательной среды	Соответствие развивающей предметно-пространственной среды требованиям ФГОС (оснащение согласно реализуемой ООП ДОУ и возраста детей; создание элементов образовательной инфраструктуры, РППС в групповых ячейках, на участках)	20 баллов присваивается за высокое качество используемых демонстрационных и раздаточных материалов, соответствие РППС направленности группы, возрасту и индивидуальным особенностям детей/1 раз в год
Иные показатели, не отнесенные к трудовым функциям:		
	Результативность образовательной деятельности в соответствии с ФГОС: - отсутствие замечаний администрации ДОУ, надзорных органов	10 баллов – по результатам контроля старшего воспитателя, заведующего/ ежеквартально
	Выполнение рекомендаций специалистов.	10 баллов – выполнение рекомендаций специалистов в полном объеме (согласовывается со специалистами, курирующими группу) / ежеквартально
	Выступления на педсоветах, семинарах, методических объединениях, научно-практических конференциях, секциях, круглых столах. Проведение консультаций, мастер-классов, тренингов, открытых мероприятий для педагогов.	15 баллов – не менее 2 выступлений в квартал/ ежеквартально
	Повышение профессионального мастерства педагогических работников: - аттестация; - самообразование (посещение мероприятий различного уровня (в нерабочее время), реализация плана по самообразованию) - КПК	15 баллов – аттестация в квартале 5 баллов - выполнение плана по самообразованию 10 баллов – посещение мероприятий, КПК/ ежеквартально

Перечень показателей оценки эффективности деятельности педагогических работников (музыкальный руководитель, инструктор по физкультуре)

№	Критерии	Показатели	Шкала
1	Выполнение муниципального задания	Доля дней, проведенных воспитанниками по факту (расчет – количество детодней за квартал по факту / на количество детодней за квартал по плану*100)	10 баллов - более 75% за год 5 баллов – от 70 до 75% за год/ ежеквартально
		Количество пропущенных по болезни дней в группе на одного ребенка за квартал (формула расчета – количество дней пропущенных по болезни за квартал разделить среднесписочное количество детей за квартал)	15 баллов - не более 5 дней на одного ребенка/ ежеквартально
2	Охрана жизни и здоровья детей	Отсутствие детского травматизма. Соблюдение требований СанПин, пожарной безопасности, охраны труда	10 баллов при отсутствии замечаний по соблюдению требований/ ежеквартально

3	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников	Проведение мероприятий с участием родителей и воспитанников (конкурсы, развлечения и т.д.)	15 баллов – при проведении мероприятий/ ежеквартально
		Участие в родительских собраниях	до 15 баллов – при проведении мероприятий/ ежеквартально
		Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей)	15 баллов – отсутствие обоснованных жалоб/ ежеквартально
4	Участие в коллективных педагогических проектах	Проведение открытых занятий, выступление на конференциях, семинарах и др.	15 баллов – не менее 2 выступлений в квартал/ ежеквартально
		Участие в профессиональных конкурсах	100 баллов – победа в региональном этапе 80 баллов - участие в региональном этапе 50 баллов – победа в муниципальном этапе 30 баллов – участие в муниципальном этапе/ ежеквартально
		Участие в реализации муниципальных, региональных, федеральных проектов и программ по конкретным направлениям (МО, ОМЦ, региональная площадка и др.)	15 баллов – при проведении мероприятий/ ежеквартально
		Участие в обновлении сайта детского сада. Наличие и ведение собственного сайта в сети Интернет. Диссеминация педагогического опыта в СМИ	20 баллов – публикация в печатных изданиях 15 баллов – публикация на сайте учреждения 10 баллов – публикация на сайтах педсообществ (сертификат) / ежеквартально
5	Исполнительская и трудовая дисциплина	Своевременное и качественное оформление документации (планы образовательной деятельности, тетрадь взаимосвязи специалистов и др.)	10 баллов - отсутствие замечаний/ежеквартально
		Своевременное и качественное представление информации и отчётности по запросу администрации ДОУ	10 баллов – по результатам контроля старшего воспитателя, заведующего/ ежеквартально
6	Работа с воспитанниками	Участие воспитанников в мероприятиях муниципального, регионального и федерального уровня.	20 баллов при наличии победителей 15 баллов – участие детей в конкурсах / ежеквартально
7	Иное	Выступления на педсоветах, семинарах, методических объединениях, научно-практических конференциях, секциях, круглых столах. Проведение консультаций, мастер-классов, тренингов, открытых мероприятий для педагогов.	15 баллов – не менее 2 выступлений в квартал/ ежеквартально
		Повышение профессионального мастерства педагогических работников: - аттестация; - самообразование (посещение мероприятий различного уровня (в нерабочее время), реализация плана по самообразованию) - КПК	15 баллов – аттестация в квартале 5 баллов - выполнение плана по самообразованию 10 баллов – посещение мероприятий, КПК/ ежеквартально

Перечень показателей оценки эффективности деятельности педагогических работников

(учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог-психолог)

№	Критерии	Показатели	Шкала
1	Выполнение муниципального задания	Доля дней, проведенных воспитанниками по факту (расчет – количество детодней за квартал по факту / на количество детодней за	10 баллов - более 75% за год 5 баллов – от 70 до 75% за год/ ежеквартально

		квартал по плану*100) Количество пропущенных по болезни дней в группе на одного ребенка за квартал (формула расчета – количество дней пропущенных по болезни за квартал разделить среднесписочное количество детей за квартал)	15 баллов - не более 5 дней на одного ребенка/ ежеквартально
2	Коррекционная работа	Эффективная реализация плана индивидуальной образовательной работы с детьми, имеющими особые образовательные потребности	15 баллов – план эффективно реализуется, наличие положительной динамики/ежеквартально
3	Охрана жизни и здоровья детей	Отсутствие детского травматизма. Соблюдение требований СанПин, пожарной безопасности, охраны труда	10 баллов при отсутствии замечаний по соблюдению требований/ ежеквартально
4	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников	Проведение мероприятий с участием родителей и воспитанников (конкурсы, развлечения и т.д.)	15 баллов – при проведении мероприятий/ ежеквартально
		Участие в родительских собраниях	до 15 баллов – при проведении мероприятий/ ежеквартально
		Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей)	15 баллов – отсутствие обоснованных жалоб/ ежеквартально
5	Участие в коллективных педагогических проектах	Проведение открытых занятий, выступление на конференциях, семинарах и др.	15 баллов – не менее 2 выступлений в квартал/ ежеквартально
		Участие в профессиональных конкурсах	100 баллов – победа в региональном этапе 80 баллов - участие в региональном этапе 50 баллов – победа в муниципальном этапе 30 баллов – участие в муниципальном этапе/ ежеквартально
		Участие в реализации муниципальных, региональных, федеральных проектов и программ по конкретным направлениям (МО, ОМЦ, региональная площадка и др.)	15 баллов – при проведении мероприятий/ ежеквартально
		Участие в обновлении сайта детского сада. Наличие и ведение собственного сайта в сети Интернет. Диссеминация педагогического опыта в СМИ	20 баллов – публикация в печатных изданиях 15 баллов – публикация на сайте учреждения 10 баллов – публикация на сайтах педсообществ (сертификат) / ежеквартально
6	Исполнительская и трудовая дисциплина	Своевременное и качественное оформление документации (планы образовательной деятельности, тетрадь взаимосвязи специалистов и др.)	10 баллов - отсутствие замечаний
		Своевременное и качественное представление информации и отчетности по запросу администрации ДОУ	10 баллов – по результатам контроля старшего воспитателя, заведующего/ ежеквартально
7	Участие в общественной жизни детского сада	Участие в проведении мероприятий для детей: утренники, спортивные и др. мероприятия	15 баллов – при проведении мероприятий/ ежеквартально
8	Иное	Выступления на педсоветах, семинарах, методических объединениях, научно-практических конференциях, секциях, круглых столах. Проведение консультаций, мастер-классов, тренингов, открытых мероприятий для педагогов.	15 баллов – не менее 2 выступлений в квартал/ ежеквартально
		Повышение профессионального	15 баллов – аттестация в квартале

	мастерства педагогических работников: - аттестация; - самообразование (посещение мероприятий различного уровня (в нерабочее время), реализация плана по самообразованию) - КПК	5 баллов - выполнение плана по самообразованию 10 баллов – посещение мероприятий, КПК/ ежеквартально
--	---	---

**Перечень показателей оценки эффективности деятельности педагогических работников
(старший воспитатель)**

№	Критерии	Показатели	Шкала
1	Результативность образовательной деятельности	Мотивирование педагогов на использование в образовательной деятельности современных образовательных технологий и методик	20 баллов – постоянное использование технологий 5 баллов – эпизодическое использование /ежеквартально
		Наличие и реализация в ДОУ дополнительных образовательных программ	10 баллов – наличие и реализация программ/ежеквартально
		Участие воспитанников и педагогов в мероприятиях муниципального, регионального и федерального уровня.	20 баллов при наличии победителей 15 баллов – участие детей, педагогов в конкурсах / ежеквартально
		Участие в профессиональных конкурсах (в т.ч. личное)	100 баллов – победа в региональном этапе 80 баллов - участие в региональном этапе 50 баллов – победа в муниципальном этапе 30 баллов – участие в муниципальном этапе/ ежеквартально
		Участие в реализации муниципальных, региональных, федеральных проектов и программ по конкретным направлениям (МО, ОМЦ, региональная площадка и др.)	20 баллов – при проведении мероприятий/ ежеквартально
2	Эффективность методической работы с педагогическими кадрами, инновационная деятельность	Разработка методических пособий, рекомендаций, планов, программ, положений и т.д. для внутреннего пользования	10 баллов – при наличии разработок / ежеквартально
		Активное участие в разработке и реализации ООП, программы развития ДОУ	10 баллов – при участии/ 1 раз в год
		Выполнение годового плана работы	10 баллов - при 100% реализации годового плана 5 баллов – при реализации 75%-99%/1 раз в год
		Наличие обобщенных материалов по распространению и обобщению педагогического опыта педагогов (открытых занятий, мастер-классов, выступлений на конференциях, семинарах, педагогических советах)	15 баллов – при наличии материалов / ежеквартально
3	Уровень профессиональной культуры и исполнительской дисциплины	Участие старшего воспитателя в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др.	15 баллов – не менее 2 выступлений в квартал/ ежеквартально
		Участие в обновлении сайта детского сада. Наличие и ведение собственного сайта в сети Интернет. Диссеминация педагогического опыта в СМИ	20 баллов – публикация в печатных изданиях 15 баллов – публикация на сайте учреждения 10 баллов – публикация на сайтах педсообществ (сертификат) / ежеквартально
		Ведение просветительской деятельности по распространению педагогических знаний среди родителей и общественности	15 баллов – при ведении деятельности/ежеквартально

		Качественное и своевременное предоставление аналитических и отчетных материалов о деятельности ДОУ, участие в подготовке Публичного доклада	5 баллов - качественное и своевременное предоставление/1 раз в год
		Положительная динамика количества аттестованных педагогов	5 баллов – наличие динамики/ежеквартально
		Своевременное и качественное представление информации и отчетности по запросу администрации ДОУ	10 баллов – по результатам контроля заведующего/ ежеквартально
		Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей)	15 баллов – отсутствие обоснованных жалоб/ ежеквартально
8	Участие в общественной жизни детского сада	Участие в проведении мероприятий для детей: утренники, спортивные и др. мероприятия	15 баллов – при проведении мероприятий/ ежеквартально
9	Иное	Повышение профессионального мастерства старшего воспитателя: - аттестация; - самообразование (посещение мероприятий различного уровня (в нерабочее время), реализация плана по самообразованию) - КПК	15 баллов – аттестация в квартале 5 баллов - выполнение плана по самообразованию 10 баллов – посещение мероприятий, КПК/ ежеквартально

Показатели эффективности деятельности младшего воспитателя

№	Критерии и показатели	Шкала
1	Доля дней, проведенных воспитанниками по факту (расчет – количество детодней за квартал по факту / на количество детодней за квартал по плану*100)	10 баллов - более 75% за год 5 баллов – от 70 до 75% за год/ ежеквартально
2	Количество пропущенных по болезни дней в группе на одного ребенка за квартал (формула расчета – количество дней пропущенных по болезни за квартал разделить среднесписочное количество детей за квартал)	15 баллов - не более 5 дней на одного ребенка/ ежеквартально
3	Помощь в преобразовании развивающей среды в ДОУ, обновление интерьера.	до 5 баллов
4	Отсутствие замечаний по организации питания	до 5 баллов
5	Помощь воспитателю в проведении оздоровительных и профилактических мероприятий, подготовки к занятиям.	до 5 баллов
6	Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей)	15 баллов – отсутствие обоснованных жалоб/ ежеквартально
7	Отсутствие детского травматизма. Соблюдение требований пожарной безопасности, охраны труда	10 баллов при отсутствии замечаний по соблюдению требований/ ежеквартально
8	Качественное содержание помещений и выполнение санитарно-эпидемиологических требований, способствующих сохранению здоровья воспитанников	до 10 баллов
9	Подготовка детского сада к осенне-зимнему сезону	до 5 баллов
10	Работа без больничных листов, подмена отсутствующего сотрудника (на усмотрение комиссии)	3 балла
11	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, выполнение должностных инструкций	до 3 баллов
12	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	до 5 баллов
13	Сохранность вверенного имущества и материальных ценностей	до 5 баллов

Показатели эффективности деятельности дворника

№	Критерии и показатели	Шкала
1	Своевременное и качественное выполнение показателей содержания работы в соответствии с требованиями СанПиНа	до 10 баллов

2	Выполнение срочных и экстренных для учреждения работ	до 5 баллов
3	Участие в подготовке учреждения к началу учебного года, к осеннее- зимнему сезону	до 5 баллов
4	Работа без больничных листов ,подмена отсутствующего сотрудника (на усмотрение комиссии)	3 балла
5	Отсутствие замечаний со стороны администрации	5 баллов
6	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, выполнение должностных инструкций	2 балла

Показатели эффективности деятельности кастелянши

№	Критерии и показатели	Шкала
1	Отсутствие замечаний по соблюдению норм и правил хранения мягкого инвентаря	до 5 баллов
2	Отсутствие недостат и излишек материальных ценностей по результатам инвентаризации и ревизии.	до 10 баллов
3	Отсутствие замечаний по ведению документации, отчетности	до 5 баллов
4	Ведение и своевременное заполнение карточек выдачи спецодежды	до 5 баллов
5	Участие в ремонтах ДОУ	до 5 баллов
6	Работа без больничных листов ,подмена отсутствующего сотрудника (на усмотрение комиссии)	3 балла
7	Отсутствие замечаний со стороны администрации.	5 баллов
8	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, выполнение должностных инструкций	3 балла

Показатели эффективности деятельности машиниста по стирке белья

№	Критерии и показатели	Шкала
1	Работа в отсутствие горячей воды более 5 дней	5 баллов
2	Отсутствие обоснованных жалоб на качество стирки и обработки белья	до 5 баллов
3	Отсутствие замечаний контролирующих органов	до 5 баллов
4	Сохранность технологического оборудования и мягкого инвентаря	до 5 баллов
5	Участие в общественной жизни детского сада	до 5 баллов
6	Работа без больничных листов (подмена отсутствующих сотрудников)	3 балла
7	Участие в ремонте ДОУ	до 5 баллов
8	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, выполнение должностных инструкций	3 балла

Показатели эффективности деятельности повара, шеф-повара, подсобного рабочего

№	Критерии и показатели	Шкала
1	Работа в отсутствие горячей воды более 5 дней	5 баллов
2	Сохранность технологического оборудования	до 5 баллов
3	Участие в общественной жизни детского сада	до 5 баллов
4	Работа без больничных листов ,подмена отсутствующего сотрудника (на усмотрение комиссии))	3 балла
5	Выполнение работ по маркировке оборудования, ремонту, мытью после ремонта, благоустройству территории.	до 5 баллов
6	Отсутствие травматизма на пищеблоке	5 баллов
7	Отсутствие замечаний за соблюдением требований СанПин, пожарной безопасности	до 5 баллов
8	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, выполнение должностных инструкций	3 балла
9	Отсутствие замечаний со стороны администрации.	5 баллов
10	Отсутствие замечаний по своевременному ведению документации	до 5 баллов
11	Обеспечение качественного питания, соблюдение физиологических норм при выдаче пищи на группы (отсутствие замечаний по	до 5 баллов

	результатам контроля).	
--	------------------------	--

Показатели эффективности деятельности рабочего по обслуживанию зданий и сооружений

№	Критерии и показатели	Шкала
1	Своевременное и качественное выполнение содержания работ по должности	до 5 баллов
2	Участие в подготовке учреждения к началу учебного года, к осеннее- зимнему сезону	до 5 баллов
3	Исполнение правил (норм, инструкций) использования, обслуживания (проведение профилактических мероприятий в соответствующие сроки), хранения вверенных ему технических средств, инструментов	до 5 баллов
4	Выполнение срочных и непредвиденных работ (устранение аварий, по ремонту)	до 5 баллов
5	Эффективное использование материальных ресурсов	3 балла
6	Отсутствие замечаний за соблюдением требований СанПин, пожарной безопасности	до 5 баллов
7	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, выполнение должностных инструкций	3балла
8	Работа без больничных листов(подмена отсутствующих сотрудников)	3 балла
9	Отсутствие замечаний со стороны администрации.	5 баллов

Показатели эффективности деятельности сторожа

№	Критерии и показатели	Шкала
1	Своевременное и качественное выполнение содержания работ по должности	до 5 баллов
2	Строгий контроль входа и выхода посетителей, посещающих учреждение с записью в журнал	до 5 баллов
3	Выполнение инструкций по охране объекта и прилегающей территории	до 5 баллов
4	Соблюдение порядка приема и сдачи дежурства, выдачи ключей от помещения	до 5 баллов
5	Отсутствие замечаний за соблюдением требований СанПин, пожарной безопасности тина рабочем месте	до 5 баллов
6	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, выполнение должностных инструкций	3 балла
7	Работа без больничных листов ,подмена отсутствующего сотрудника (на усмотрение комиссии)	2 балла
8	Отсутствие замечаний со стороны администрации.	5 баллов

Показатели эффективности деятельности уборщика служебных помещений

№	Критерии и показатели	Шкала
1	Своевременное и качественное выполнение показателей содержания работы в соответствии с требованиями СанПиНа	до 5 баллов
2	Выполнение срочных и экстренных для учреждения работ	до 5 баллов
3	Участие в подготовке учреждения к началу учебного года, к осеннее- зимнему сезону(ремонтные работы)	до 5 баллов
4	Охрана жизни и здоровья детей	5 баллов
5	Работа без больничных листов ,подмена отсутствующего сотрудника (на усмотрение комиссии)	3 балла
6	Отсутствие замечаний со стороны администрации.	5 баллов
7	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, выполнение должностных инструкций	3 балла

Показатели эффективности деятельности медсестры (для организации питания)

№	Критерии и показатели	Шкала
1	Доля дней, проведенных воспитанниками по факту (расчет – количество детодней за квартал по факту / на количество детодней за квартал по плану*100)	10 баллов - более 75% за год 5 баллов – от 70 до 75% за год/ ежеквартально
2	Выполнение натуральных норм на заданном уровне	до 5 баллов
3	Отсутствие пищевых отравлений	5 баллов
4	Работа по составлению и разработке технологических карт	до 5 баллов

5	Работа без больничных листов, подмена отсутствующего сотрудника (на усмотрение комиссии)	3 балла
6	Участие в общественной жизни учреждения (ремонт, благоустройство территории.)	до 5 баллов
7	Отсутствие травматизма на пищеблоке	5 баллов
8	Отсутствие замечаний по своевременному ведению документации	до 5 баллов
9	Отсутствие замечаний за соблюдением требований СанПин, пожарной безопасности	5 баллов
10	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, выполнение должностных инструкций	3 балла
11	Отсутствие замечаний со стороны администрации.	5 баллов

Показатели эффективности деятельности медсестры, старшей медсестры

№	Критерии и показатели	Шкала
1.	Доля дней, проведенных воспитанниками по факту (расчет – количество детодней за квартал по факту / на количество детодней за квартал по плану*100)	10 баллов - более 75% за год 5 баллов – от 70 до 75% за год/ ежеквартально
2.	Количество пропущенных по болезни дней в группе на одного ребенка за квартал (формула расчета – количество дней пропущенных по болезни за квартал разделить среднесписочное количество детей за квартал)	15 баллов - не более 5 дней на одного ребенка/ ежеквартально
3.	Обеспечение контроля за качественным питанием.	до 5 баллов
4.	Эффективная работа с родителями. Своевременное проведение санитарно-просветительской работы и предоставление материала по укреплению здоровья и профилактики заболеваний.	до 5 баллов
5.	Своевременное и качественное предоставление ежемесячных отчетов.	до 5 баллов
6.	Качественное и своевременное ведение документации.	до 5 баллов
7.	Осуществление качественного контроля за работой сотрудников пищеблока, младшего обслуживающего персонала, воспитателей по выполнению требований СанПиН.	до 5 баллов
8.	Отсутствие замечаний со стороны администрации	3 балла
9.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, организация дополнительных лечебно-профилактических мероприятий по рекомендации врача; выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ и т.д.).	до 5 баллов
10.	Эффективная работа с родителями. Своевременное проведение санитарно- просветительской работы и предоставление материала по укреплению здоровья и профилактики заболеваний.	5 баллов
11.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, выполнение должностных инструкций	3 балла

Показатели эффективности деятельности заместителя заведующей по административно-хозяйственной работе

№	Критерии и показатели	Шкала
1.	Работа без больничных листов, подмена отсутствующего сотрудника (на усмотрение комиссии)	3 балла
2.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности, внутреннего контроля.	до 5 баллов
3.	Обеспечение выполнения требований охраны труда, электробезопасности, пожарной безопасности	от 5 до 10 баллов
4.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей, сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств).	3 балла
5.	Качественная организация и контроль за проведением ремонтных работ.	до 5 баллов
6.	Своевременная подготовка учреждения к новому учебному году, зимнему сезону. Своевременность организационной работы,	до 5 баллов

	связанной с обновлением и ремонтом технологического оборудования.	
7.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчётов, документации).	до 5 баллов
8.	Осуществление качественного контроля за работой младшего обслуживающего персонала, за соблюдением санитарного состояния ДООУ и прилегающей территории ДООУ.	5 баллов
9.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	до 5 баллов
10.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	до 5 баллов
11.	Самостоятельность принимаемых решений по вопросам хозяйственной деятельности.	до 5 баллов
12.	Эффективность и своевременность исполнения управленческих решений	от 3 до 5 баллов
13.	Результаты инвентаризации материальных ценностей	до 5 баллов
14.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, выполнение должностных инструкций	3 балла

Показатели эффективности деятельности делопроизводителя

№	Критерии и показатели	Шкала
1.	Соблюдение требований по кадровому делопроизводству (точность, своевременность и достоверность ведения электронных баз данных; правильность заполнения трудовых книжек и т.д.)	до 5 баллов
2.	Соблюдение требований по работе с обращениями граждан (правильность работы с корреспонденцией; соблюдение сроков исполнения обращений граждан)	до 5 баллов
3.	Своевременное и достоверное представление отчетности	до 5 баллов
4.	Исполнительская дисциплина (отсутствие замечаний со стороны администрации, отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб)	до 5 баллов
5.	Соблюдение требований пожарной безопасности, охраны труда	до 5 баллов
6.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, выполнение должностных инструкций	до 3 баллов
7.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	до 5 баллов
8.	Работа без больничных листов, подмена отсутствующего сотрудника (на усмотрение комиссии)	3 балла

Показатели эффективности деятельности бухгалтера, главного бухгалтера

№	Критерии и показатели	Шкала
1.	Отсутствие нарушений действующего законодательства	до 10 баллов
2.	Работа без больничных листов, подмена отсутствующего сотрудника (на усмотрение комиссии)	3 балла
3.	Своевременная и качественная сдача отчетности	до 10 баллов
4.	Соблюдение требований пожарной безопасности, охраны труда	до 5 баллов
5.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, выполнение должностных инструкций	до 3 баллов
6.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	до 5 баллов
7.	Своевременный учет материальных ценностей, инвентаризация	до 5 баллов
8.	Отсутствие замечаний к работе со стороны контролирурующих органов	до 5 баллов

Приложение № 6
Приложение к Положению об оплате труда работников
муниципального дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 120»(новая редакция)

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПРЕМИРОВАНИИ
(УСТАНОВЛЕНИИ ПООЩРИТЕЛЬНЫХ ВЫПЛАТ, ВОЗНАГРАЖДЕНИЙ)**

1. Общие положения.

1.1. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и дополнений), Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в РФ» (с изменениями и дополнениями), постановлением Правительства Ярославской области от 29.06.2011 № 465-п «Об оплате труда работников учреждений системы образования Ярославской области и признании утратившим силу постановления Администрации области от 16.07.2007 № 259-а», решением муниципалитета города Ярославля от 24.12.2012 № 23 «Об условиях (системе) оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Ярославля, за исключением работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей города Ярославля, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта», Уставом учреждения и коллективным договором между работниками муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 120» (далее - Детский сад) устанавливаются премии (поощрительные выплаты, вознаграждения) единовременного характера.

2. Источники выплаты премий (поощрительных выплат, вознаграждений).

Средства на выплаты стимулирующего характера планируются при расчете фонда оплаты труда, формируемого за счет бюджетных ассигнований областного и городского бюджета.

Конкретный объем средств, предусмотренный Детскому саду на выплаты стимулирующего характера, определяется учредителем в порядке определения нормативных затрат на оказание муниципальных услуг (работ).

При этом рекомендуемый объем средств на указанные выплаты составляет 20% средств на оплату труда.

Помимо указанного фонда на стимулирование работников на выплату премий (поощрительных выплат, вознаграждений) из бюджетных средств может использоваться экономия фонда оплаты труда Детского сада в целом.

3. Условия назначения и виды выплат работникам.

3.1. В пределах утвержденного фонда оплаты труда единовременное премирование (вознаграждение) всех работников Детского сада может осуществляться:

- за успешное выполнение важных (срочных) и ответственных поручений;
- за качественное выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей;
- по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, полугодие, год);
- за безупречную продолжительную трудовую деятельность;
- за проведение разовых мероприятий в масштабе Детского сада и (или) на более высоком уровне;
- праздничным дням;
- профессиональным праздникам;
- по иным основаниям (устанавливаются заведующим по соглашению сторон)

3.2. К важным (срочным) и ответственным поручениям относятся поручения, требующие административных, организационных и других решений в разовом порядке при реализации задач и функций, возложенных на Детский сад.

При определении конкретного размера премии работнику учитываются качество, объем и значимость проведенной работы, результаты работы.

4. Порядок назначения выплат.

4.1. Решение о выплате единовременного поощрения работнику оформляется приказом заведующего Детского сада на основании решения комиссии по установлению выплат стимулирующего и социального характера.

4.2. Размер единовременного поощрения устанавливаются в процентном отношении к установленному работнику должностному окладу (ставке заработной платы) в трудовом договоре или в абсолютном размере.

4.3. Выплаты производятся в пределах фонда оплаты труда на основании приказа заведующего Детского сада.

4.4. Работнику, имеющему дисциплинарные взыскания, единовременное премирование (вознаграждение) не выплачивается.

4.5. Заведующий Детского сада имеет право вносить на заседания комиссии предложения об уменьшении размера единовременного поощрения работнику либо полной его отмены при условии некачественного и несвоевременного выполнения порученного задания (работы), невыполнения нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы и по другим основаниям.

В указанных случаях прилагаются документы, подтверждающие допущенные сотрудником некачественное и несвоевременное выполнение порученного задания (работы), невыполнение задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы или иные обоснования отмены или уменьшения размера выплаты (подтверждающие акты, объяснительные записки работника).

4.6. При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе средств областного и городского бюджета, по не зависящим от Детского сада причинам заведующий Детского сада имеет право приостановить выплату премий либо пересмотреть их размеры на основании решения комиссии по установлению выплат стимулирующего и социального характера.

4.7. Выплаты единовременных премий (поощрительных выплат, вознаграждений) заведующему Детского сада производятся на основании приказа департамента образования мэрии города Ярославля в соответствии с разработанными критериями оценки его деятельности.

4.8. Суммы единовременного премирования учитываются при исчислении среднего заработка в порядке, предусмотренном Правительством РФ.

5. Заключительные положения.

5.1. Положение о премировании (установлении поощрительных выплат, вознаграждений) является неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников Детского сада.

5.2. Детский сад имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного Положения, не противоречащие действующему законодательству в сфере оплаты труда.

5.3. Все изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются на общем собрании работников и согласовываются с профсоюзным комитетом работников Детского сада.

5.4. Настоящее Положение может быть отменено только общим собранием работников.

Приложение № 7
к Положению об оплате труда работников
муниципального дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 120» (новая редакция)

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ВЫПЛАТАХ СОЦИАЛЬНОГО ХАРАКТЕРА**

1. Общие положения.

1.1. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и дополнений), Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в РФ» (с изменениями и дополнениями), постановлением Правительства Ярославской области от 29.06.2011 № 465-п «Об оплате труда работников учреждений системы образования Ярославской области и признании утратившим силу постановления Администрации области от 16.07.2007 № 259-а», решением муниципалитета города Ярославля от 24.12.2012 № 23 «Об условиях (системе) оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Ярославля, за исключением работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей города Ярославля, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта», Уставом учреждения и коллективным договором между работниками и муниципальным дошкольным образовательным учреждением «Детский сад № 120» (далее-Детский сад) устанавливаются выплаты социального характера.

1. Источники выплаты.

Выплаты социального характера производятся за счет стимулирующей части фонда оплаты труда, формируемого за счет бюджетных ассигнований областного и городского бюджета.

Конкретный объем средств, предусмотренный Детскому саду на выплаты стимулирующего характера, определяется учредителем в порядке определения нормативных затрат на оказание муниципальных услуг (работ).

Помимо указанного фонда на стимулирование работников на выплаты социального характера из бюджетных средств может использоваться экономия фонда оплаты труда Детского сада в целом.

2. Условия, виды выплат и порядок их назначения.

2.1. В пределах утвержденного фонда оплаты труда работникам Детского сада могут производиться выплаты, направленные на их социальную поддержку:

- выплаты к юбилейным датам работника и (или) выходу на пенсию;
- выплаты единовременной материальной помощи, в случаях смерти близкого родственника (жены, мужа, детей, родителей, родных братьев и сестер), рождения ребенка, вступления в брак впервые, нуждаемости в лечении и восстановлении здоровья в связи с увечьем, тяжелым заболеванием или несчастным случаем, подтвержденных соответствующими документами, в связи с тяжелым материальным положением;
- иные выплаты.

3.2. Выплаты социального характера в пределах ФОТ максимальными размерами не ограничиваются.

3.3. Решение о выплатах единовременной материальной помощи работнику Детского сада принимается комиссией по установлению выплат стимулирующего и социального характера на основании личного заявления работника, прилагаемых к нему оправдательных документов и оформляется приказом заведующего Детского сада.

4. Порядок назначения выплат.

4.1. Решение о выплатах социального характера работнику оформляется приказом заведующего Детского сада на основании решения комиссии по установлению выплат стимулирующего и социального характера.

4.2. Размер выплат устанавливается в процентном отношении к установленному работнику должностному окладу (ставке заработной платы) в трудовом договоре или в абсолютном размере.

4.3. Выплаты производятся в пределах фонда оплаты труда на основании приказа заведующего Детского сада.

5. Заключительные положения.

5.1. Положение о выплатах социального характера является неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников Детского сада.

5.2. Детский сад имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного Положения, не противоречащие действующему законодательству в сфере оплаты труда.

5.3. Все изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются на общем собрании работников и согласовываются с профсоюзным комитетом работников Детского сада.

5.4. Настоящее Положение может быть отменено только общим собранием работников.

