

«СОГЛАСОВАНО»

Начальник Управления образования  
администрации Ангарского  
городского округа  
Лысак Л. И. *Л. И. Лысак*

« 01 » 03 2016 »

«УТВЕРЖДАЮ»

Заведующий  
МБДОУ детского сада  
комбинированного вида № 53  
Черныбай А. В. *А. В. Черныбай*

« 01 » 03 2016 »



«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профсоюзной организации  
МБДОУ детского сада  
комбинированного вида № 53  
Ерохина Н. Г. *Н. Г. Ерохина*

« 01 » 03 2016 »

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель Управляющего Совета ДОУ  
МБДОУ детского сада  
комбинированного вида № 53  
Грабовая О. В. *О. В. Грабовая*

« 01 » 03 2016 »

## ПОЛОЖЕНИЕ

### об оплате труда работников

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 53

### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 53. (далее – Положение), разработано на основании (примерного Положения об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида №53, подведомственного Управлению образования Администрации Ангарского городского округа) утвержденного постановлением Администрации Ангарского городского округа № 140-па от 29.01.2016 г. со статьями 135, 143-144 Трудового кодекса Российской Федерации с учетом:

- 1) «Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2016 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2015 г., протокол № 12;
- 2) Закона Иркутской области от 09.10.2008 г. № 82-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области»;

1.2. Положение является основанием для установления системы оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 53 (за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), подведомственного Управлению образования администрации Ангарского городского округа (далее – Учреждение), в отношении которых Управление образования администрации Ангарского городского округа (далее – Управление образования) осуществляет функции и полномочия Учредителя.

1.3. Положение включает в себя:

- 1) размеры минимальных окладов (ставок заработной платы) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) работников;
- 2) размеры повышающих коэффициентов к окладам (ставкам) работников;
- 3) порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- 4) порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

1.4. Минимальных оклады (ставки) по ПКГ работников Учреждения устанавливаются в размерах, утвержденных в разделе 3 настоящего Положения.

1.5. Размеры минимальных окладов (ставок) работников устанавливаются по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

1.6. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом мнения представительного органа работников на основе минимальных размеров окладов (ставок), повышающих коэффициентов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

## **2. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА И УСТАНОВЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ**

2.1. Фонд оплаты труда Учреждения формируется на календарный год исходя из объема затрат на оплату труда, учтенных при формировании муниципального задания на оказание муниципальных услуг, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности Учреждения.

2.2. Фонд оплаты труда Учреждения формируется на основании штатного расписания, согласованного с Управлением образования.

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

2.4. В фонд оплаты труда Учреждения включаются:

- 1) фонд должностных окладов (ставок заработной платы);
- 2) фонд выплат компенсационного характера;
- 3) фонд выплат стимулирующего характера.

2.5. Фонд выплат стимулирующего характера Учреждения не может превышать 30 процентов фонда оплаты труда.

2.6. В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат работникам за их труд (заработная плата):

- 1) должностной оклад (ставка заработной платы);
- 2) выплаты стимулирующего характера;
- 3) выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и локальными нормативными правовыми актами.

2.7. Заработная плата работника рассчитывается по формуле:

$$ЗП = ДО + Кв + Св, \text{ где:}$$

ЗП – заработная плата;

ДО – должностной оклад;

Кв – компенсационные выплаты;

Св – стимулирующие выплаты.

Должностной оклад работника рассчитывается по следующей формуле:

$$ДО = О + О \times КП + О \times КПу + О \times ДПК + О \times ППК, \text{ где:}$$

ДО – должностной оклад;

О – размер минимального оклада (минимальной ставки заработной платы);

КП – повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории;;

КПу – повышающий коэффициент по квалификационному уровню ПКГ;

ДПК – дополнительный повышающий коэффициент;

ППК – персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу (минимальной ставке заработной платы) педагогического работника.

Повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) за наличие квалификационной категории (КП) устанавливается по результатам аттестации педагогических работников, в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ.

Педагогическим работникам, не имеющим квалификационной категории, при наличии высшего профессионального образования и стажа педагогической работы свыше 20 лет, рекомендуется устанавливать повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) по занимаемой должности в размере 0,1.

Повышающий коэффициент по квалификационному уровню ПКГ (КПу) устанавливается по каждому квалификационному уровню в пределах одной ПКГ.

Работникам, занимающим штатные должности, устанавливается дополнительный повышающий коэффициент к минимальному окладу (минимальной ставке заработной платы) за:

- 1) ученую степень кандидата наук, доктора наук, ученое звание доцента, профессора, почетное звание «Народный учитель Российской Федерации» при условии соответствия их профилю деятельности Учреждения – в размере 0,20;
- 2) почетные звания: «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры» и другие почетные звания бывшего СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин – в размере 0,15;
- 3) награды Министерства просвещения СССР, РСФСР, Государственного Комитета СССР по профессионально-техническому образованию, Министерства образования и науки Российской Федерации: значок (нагрудной значок) «Отличник просвещения СССР», значок «Отличник образования СССР», значок «Отличник образования РСФСР», значок «Отличник народного просвещения», значок «Отличник народного образования», значок «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», значок «Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации», медаль К. Д. Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации» – в размере 0,1.

При наличии у работника нескольких оснований для установления дополнительного повышающего коэффициента (ученой степени, почетного звания, награды) дополнительный повышающий коэффициент устанавливается по одному из оснований, предусматривающему наибольший коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу (минимальной ставке заработной платы) устанавливается педагогическому работнику с учетом уровня профессиональной подготовки, степени самостоятельности и ответственности в следующих случаях:

- 1) внедрение федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования;
- 2) при осуществлении дополнительной нагрузки в виде наставничества, руководства практикантами из учебных организаций;
- 3) при участии в работе аттестационных, конкурсных комиссий;
- 4) работа в творческой группе и художественно-эстетической комиссии;
- 5) наличие стажа работы в МБДОУ № 53 свыше трех лет;

б) работа в ММС, ММО.

Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу (минимальной ставке заработной платы) педагогическому работнику устанавливается на определенный период (месяц, квартал, год) в размере, не превышающим 1,0.

Решение об установлении персонального коэффициента принимается руководителем Учреждения персонально в отношении каждого работника и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору.

Конкретные размеры персонального повышающего коэффициента и порядок его установления педагогическому работнику определяются в соответствии с Положением об оплате труда Учреждения.

2.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам (ставка) по соответствующим ПКГ.

2.9. Конкретные размеры выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за работу в южных районах Иркутской области), а также условия их применения устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.

2.10. Система оплаты труда работников устанавливается соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами Учреждения (Положением) по согласованию с Управлением образования администрации Ангарского городского округа и представительным органом работников.

2.11. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

2.12. Ответственность за формирование, эффективное использование и перерасход фонда оплаты труда возлагается на руководителя Учреждения.

2.13. Увеличение фонда оплаты труда Учреждения осуществляется исходя из возможностей бюджета Ангарского городского округа с учетом обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги и мотивации работников к повышению эффективности труда в соответствии с решением Думы Ангарского городского округа о бюджете Ангарского городского округа на очередной финансовый год.

### **3 . ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПО КАТЕГОРИЯМ РАБОТНИКОВ**

3.1. Работники образования:

Размеры минимальных окладов (ставок) работников образования, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (Таблица 1).

**Таблица 1**

<b>Наименование должности</b>	<b>Размер минимального оклада (ставки), руб.</b>	<b>Размер повышающего коэффициента за наличие квалификационной категории</b>	<b>Размер повышающего коэффициента по квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы</b>
1	2	3	4
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня</b>			

Младший воспитатель	3390		
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</b>			
<b>1 квалификационный уровень</b>			
Инструктор по физической культуре	5566	0,30 – для первой категории; 0,50 – для высшей категории	0,10
Музыкальный руководитель			
<b>3 квалификационный уровень</b>			
Воспитатель	6198	0,30 – для первой категории; 0,50 – для высшей категории	0,25
Педагог-психолог			
<b>4 квалификационный уровень</b>			
Учитель-логопед	6578	0,30 – для первой категории; 0,50 – для высшей категории	0,25

### 3.2. Общеотраслевые должности служащих

Размеры минимальных окладов (ставок) работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (Таблица 2).

Таблица 2

#### Общеотраслевые должности служащих

Наименование должности	Размер минимального оклада (ставки), руб.
1	2
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»</b>	
<b>1 квалификационный уровень</b>	
Делопроизводитель	2981
<b>2 квалификационный уровень</b>	
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	3157
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»</b>	

<b>2 квалификационный уровень</b>	
Заведующий хозяйством	3768
<b>3 квалификационный уровень</b>	
Заведующий производством (шеф-повар)	4032
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»</b>	
<b>1 квалификационный уровень</b>	
Бухгалтер	4384
Инженер по охране труда	
<b>2 квалификационный уровень</b>	
Бухгалтер 2 категории	4824
<b>3 квалификационный уровень</b>	
Бухгалтер 1 категории	5258
<b>4 квалификационный уровень</b>	
Ведущий бухгалтер	5698

### 3.3. Общеотраслевые профессии рабочих

Размеры минимальных окладов (ставок) рабочих муниципальных учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (Таблица 3).

Таблица 3

#### Общепромышленные профессии рабочих

Наименование профессии	Размер минимального оклада (ставки), руб.
1	2
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»</b>	
<b>1 квалификационный уровень</b>	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	2981 – 1 квалификационный разряд, 3080 – 2 квалификационный разряд, 3377 – 3 квалификационный разряд
Кухонный работник	
Машинист по стирке и ремонту спецодежды	
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	
Повар	
Сторож (вахтер)	
Дворник	
Кастелянша	
Уборщик служебных помещений	
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»</b>	
<b>1 квалификационный уровень</b>	

Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	3575 – 4 квалификационный разряд, 3878- 5 квалификационный разряд
повар	

#### **4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

4.1. С учетом соответствующих условий труда и норм действующего законодательства Российской Федерации работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие дни, за разъездной характер работы и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- 3) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 4) другие виды выплат компенсационного характера, предусмотренных действующим законодательством и настоящим Положением.

4.2. К заработной плате работникам Учреждения выплачивается районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в организациях, расположенных в южных районах Иркутской области, в размерах, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.3. Молодым специалистам в возрасте до 29 лет из числа педагогических работников, приступившим к работе по специальности в Учреждении, устанавливается ежемесячная надбавка, основными условиями выплаты которой являются:

- 1) наличие диплома государственного образца об окончании учебного заведения высшего или среднего профессионального образования;
- 2) начало работы по специальности не позднее 3-х лет после получения диплома государственного образца;

Статус молодого специалиста (в возрасте до 29 лет) может быть продлен в следующих случаях:

- 1) призыв на военную службу или на альтернативную гражданскую службу;
- 2) нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

4.4. Ежемесячная выплата молодым специалистам в возрасте до 29 лет из числа педагогических работников, работающим по специальности в Учреждении, устанавливается:

- 1) при стаже до 3 лет работы по специальности – в размере 20 процентов должностного оклада (ставки);
- 2) при стаже от 3 до 5 лет работы по специальности – в размере 10 процентов должностного оклада (ставки);
- 3) при стаже от 5 до 7 лет работы по специальности – в размере 5 процентов должностного оклада (ставки).

4.5. Ежемесячная выплата младшим воспитателям, отработавшим в Учреждении более одного года, осуществляется в размере 5 процентов должностного оклада (ставки).

4.6. Доплата за специфику работы в отдельных учреждениях устанавливается в следующих случаях и размерах:

4.6.1. Педагогическим работникам:

- 1) за работу в группах компенсирующей направленности при работе с детьми с

нарушениями речи – в размере не более 20 процентов должностного оклада (ставки).

4.6.2. Другим категориям работников:

1) младшим воспитателям за работу в группах компенсирующей направленности при работе с детьми с нарушениями речи – в размере не более 15 процентов должностного оклада (ставки).

Конкретный перечень работников, которым может устанавливаться доплата за специфику работы, её размер определяется руководителем Учреждения по согласованию с представительным органом работников данного Учреждения в зависимости от степени и продолжительности общения с воспитанниками, имеющими отклонения в развитии или нуждающимися в длительном лечении.

4.7. Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника Учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

4.8. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.9. Оплата труда при работе в ночное время производится в повышенных размерах в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации, но не ниже минимального размера, установленного постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время». Размер доплаты за работу в ночное время в учреждениях Ангарского городского округа составляет 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время.

4.10. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.11. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.12. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными правовыми актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.13. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью идентификации вредных и (или) опасных факторов трудового процесса и оценки уровня их воздействия на работника. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление выплат компенсационного характера не производится.

4.14. Об изменении размеров выплат компенсационного характера по результатам специальной оценки условий труда работники Учреждения предупреждаются не менее, чем за 2 месяца.

## **5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

5.1. В Учреждении могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) премия за выполнение особо важных и срочных работ;



4) премия к юбилейным датам и профессиональным праздникам.

5.2. Виды выплаты стимулирующего характера, конкретные размеры и условия осуществления устанавливаются работникам в соответствии с Положением об оплате труда, принятым в Учреждении.

5.3. К ежемесячным выплатам стимулирующего характера относятся выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; за качество выполняемых работ; которые устанавливаются за:

- 1) выполнение непредвиденных и срочных работ;
- 2) выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника;
- 3) особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного Учреждения);
- 4) организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного Учреждения среди населения;
- 5) непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

5.4. Размер ежемесячных выплат стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливается на основании решений комиссии по установлению выплат стимулирующего характера (далее – комиссия), созданной в Учреждении. Порядок создания и осуществления деятельности комиссии устанавливается Положением о комиссии, принятым в Учреждении.

5.5. Ежемесячные выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

5.6. Размер ежемесячных выплат стимулирующего характера рассчитывается в соответствии с порядком расчета выплат стимулирующего характера, определенный в разделе 5 настоящего Положения.

5.7. Формирование перечня критериев и показателей, являющихся основаниями для начисления выплат стимулирующего характера, производится с учетом уставных задач деятельности Учреждения и критериев оценки деятельности работников.

Основой в формировании перечня выплат стимулирующего характера для работников является определение качественных и количественных показателей для каждой конкретной выплаты стимулирующего характера. Примерный перечень критериев и показателей, являющихся основаниями для начисления ежемесячных выплат стимулирующего характера, представлен в Приложениях № 1-7 к настоящему Положению.

5.8. Ежемесячные выплаты стимулирующего характера выплачиваются пропорционально отработанному времени.

5.9. Ежемесячные выплаты стимулирующего характера не начисляются:

- 1) за период временной нетрудоспособности;
- 2) за период нахождения в ежегодном основном и дополнительном отпусках; отпуске по беременности и родам; отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; учебном отпуске; иных дополнительных отпусках; отпуске без сохранения заработной платы.

5.10. Ежемесячные выплаты стимулирующего характера снижаются при следующих обстоятельствах:

- 1) неисполнение или ненадлежащее исполнение своих должностных (трудовых) обязанностей, снижение качественных показателей работы;
- 2) обоснованные жалобы со стороны участников образовательных отношений;
- 3) нарушение педагогической и служебной этики, халатное отношение к сохранности материально-технической базы, наличие ошибок в ведении документации;
- 4) нарушение правил внутреннего трудового распорядка, нарушение санитарно-

эпидемиологического режима, правил охраны труда, пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья.

5.11. Ежемесячные выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения утверждаются приказом руководителя Учреждения с учетом мнения (по согласованию) представительного органа работников.

5.12. Премии за выполнение особо важных и срочных работ, к юбилейным датам и профессиональным праздникам устанавливаются в виде единовременной премии. Размер, условия и порядок выплаты единовременной премии устанавливается Положением об оплате труда, принятым в Учреждении. Выплата единовременной премии осуществляется в пределах фонда выплат стимулирующего характера.

## **6. ПОРЯДОК РАСЧЕТА ЕЖЕМЕСЯЧНЫХ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

6.1. Размеры ежемесячных выплат стимулирующего характера работникам определяются руководителем Учреждения согласно критериям и показателям, на основании сведений комиссий.

6.2. Перечень (конкретные наименования) и размеры ежемесячных выплат стимулирующего характера формируются на основе установленных в Учреждении критериев и показателей определения ежемесячных выплат стимулирующего характера работников.

6.3. Каждому критерию присваивается определенное количество баллов. Для измерения результативности труда работника по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

6.4. Итог ежемесячных выплат стимулирующего характера определяется на основании подсчета баллов по утвержденным критериям и показателям за истекший период.

6.5. В течение каждого месяца руководителем Учреждения ведется мониторинг по утвержденным критериям и показателям, позволяющий провести подсчет баллов, на основе которого определяется размер выплат стимулирующего характера за истекший месяц.

6.6. В целях усиления роли ежемесячных выплат стимулирующего характера и повышения размера этих выплат рекомендуется определять минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается выплата.

6.7. Порядок и условия изменения ежемесячных выплат стимулирующего характера устанавливаются Учреждением самостоятельно в Положении об оплате труда.

6.8. Для определения суммы ежемесячных выплат стимулирующего характера предлагается:

- 1) произвести подсчет баллов за текущий месяц по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника;
- 2) суммировать баллы, полученные всеми работниками (общая сумма баллов);
- 3) общий размер фонда выплат стимулирующего характера, запланированный на месяц, разделить на общую сумму баллов.
- 4) в результате получаем денежный вес (в рублях) каждого балла. Этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов каждого работника. В результате получаем размер стимулирующей выплаты каждому работнику.

Пример:

- 1) произвести подсчет баллов за текущий месяц по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника:

Численность персонала 3 человека.

Иванов И. И. – 62 балла.

Петров П. П. – 60 баллов.

Сидоров С. С. – 78 баллов.

2) суммировать баллы, полученные всеми работниками (общая сумма баллов)  $62+60+78=200$  баллов;

3) размер фонда выплат стимулирующего характера, запланированного на месяц, разделить на общую сумму баллов. В результате получаем денежный вес (в рублях) каждого балла. Предположим, что общий размер фонда выплат стимулирующего характера (месячный) = 10000 руб., тогда  $10000 \text{ руб.} / 200 = 50 \text{ руб.}$ ;

4) этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов каждого работника. В результате получаем размер стимулирующих выплат каждому работнику за месяц.

Иванов И. И. – 50 руб. x 62=3100 руб.

Петров П. П. – 50 руб. x 60=3000 руб.

Сидоров С. С. – 50 руб. x 78=3900 руб.

6.9. Снижение размера ежемесячных выплат стимулирующего характера производится за тот период, в котором допущено упущение в работе, и оформляется приказом руководителя с указанием периода и причин, повлекших уменьшение ежемесячных выплат стимулирующего характера.

