

Приложение №1
к приказу МДОБУ ЦРР -
д/с № 4 «Лесовичок»
от 10.07.2018 № 45

ПРИНЯТО
общим собранием
трудового коллектива МДОБУ
ЦРР - д/с № 4 «Лесовичок»
Протокол от 10.07.2018 № 2



УТВЕРЖЕНО
приказом МДОБУ ЦРР -
д/с № 4 «Лесовичок»
от 10.07.2018 № 45

Т.А.Кладько

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения Центр развития ребенка – детского сада № 4 «Лесовичок»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МДОБУ ЦРР – д/с № 4 «Лесовичок» (далее – Учреждение) разработано в соответствии с Положением об установлении системы оплаты труда работников муниципальных, бюджетных, автономных и казенных учреждений и работников органов местного самоуправления Бурейского района по должностям, не отнесенным к должностям муниципальной службы, утвержденным постановлением главы Бурейского района от 11.01.2013 № 3 (с изменениями) (далее – Положение о системе оплаты труда), Примерным положением об оплате труда работников муниципальных, казенных, бюджетных и автономных учреждений, подведомственных муниципальному казенному учреждению Отдел образования администрации Бурейского района (далее – Отдел образования), не отнесенных к должностям муниципальной службы, утвержденным приказом Отдела образования от 15.08.2016 № 110 (с изменениями) (далее – Примерное положение).

Положение включает в себя:

- установленные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Учреждения по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ);
- наименование, условия и размеры осуществления выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением о Положении о системе оплаты труда;
- наименование, условия и размеры осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным Постановлением о Положении о системе оплаты труда;
- условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей учреждения, условия осуществления им выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- иные выплаты.

1.2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего

за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

1.3. Учреждение обеспечивает равную оплату за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера в целях недопущения дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда.

1.4. Система оплаты труда в Учреждении установлена в соответствии с Положением о системе нормирования труда, утвержденного приказом директора от 14.05.2014 г. № 80, разработанного с учетом мнения собрания трудового коллектива на основе систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.

1.6. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.7. Заработная плата работников Учреждения предельными размерами не ограничивается, за исключением заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей, предельный уровень соотношения которой к среднемесячной заработной плате работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующего директора, его заместителей) определяется учредителем.

1.8. Система оплаты труда в Учреждении устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и района, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением и являются обязательными для включения в трудовой договор («эффективный контракт»).

1.9. Работодатель заключает с работником трудовой договор («эффективный контракт») или дополнительно соглашение к трудовому договору («эффективному контракту»), в которых конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых муниципальных услуг.

1.10. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на

календарный год, исходя из размера субсидий учреждению на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Размеры и сроки индексации заработной платы работников Учреждения определяются в пределах средств, предусмотренных Положением о районном бюджете на очередной финансовый год.

1.11. Штатное расписание Учреждения утверждается приказом руководителем Учреждения по согласованию с начальником Отдела образования района и включает в себя все должности работников (профессии рабочих) учреждения на начало финансового года.

В случае необходимости в течение финансового года в штатное расписание по согласованию с начальником Отдела образования приказом по Учреждению могут вноситься изменения.

Тарификационный список педагогических работников на предстоящий учебный год утверждается 2 раза в год: на 1 января и 1 сентября текущего года.

1.12. По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, устанавливается почасовая оплата труда. При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня определяется по соглашению между работодателем и работником.

Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других).

Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

2. Основные условия оплаты труда

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждения, установленные на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, приведены в приложении № 1 к настоящему Положению.

2.2. Учреждение, в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда, определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп) с учетом сложности выполняемой работы. Размеры окладов (должностных окладов),

ставок заработной платы работников учреждения не могут быть ниже установленных Положением.

2.3. Работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные в разделах 3 и 4 настоящего Положения.

3. Порядок и условия выплат компенсационного характера

3.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера и порядком их применения, установленным приложением № 1 к Положению о системе оплаты труда, в Учреждении установлены следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (в южных районах Дальнего Востока).

3.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Повышение оплаты труда указанным работникам производится по результатам специальной оценки условий труда.

Размеры доплат работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными условиями труда - до 12 процентов оклада (ставки), (за время фактической занятости в указанных условиях).

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются руководителем Учреждения с учетом мнения трудового коллектива в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором.

Установленные размеры повышения оплаты труда не могут быть уменьшены без подтверждения улучшения условий труда результатами специальной оценки условий труда.

При этом руководитель Учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда.

Если по итогам оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются в соответствии с законодательством и с учетом финансово-экономического положения Учреждения:

- размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную плату осуществляется по поручению работодателя с письменного согласия работника. Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ.

Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности);

-повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

- доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время с 22.00 до 06.00 часов местного времени. Размер доплаты – 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки за час работы работника;

- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере: - не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом

случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

- доплата за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников, согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью общеобразовательных организаций по реализации образовательных программ относится к видам выплат компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных. К такой дополнительной работе относится работа по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другая дополнительно оплачиваемая работа, выполняемая с письменного согласия педагогических работников. При возложении на работников с их письменного согласия перечисленных выше видов дополнительной работы размеры доплат устанавливаются учреждением в абсолютных величинах либо определяются в процентах от размеров, установленных по квалификационному уровню ПКГ по занимаемой должности ставок заработной платы, предусмотренных за норму часов педагогической работы в неделю, или должностных окладов педагогических работников. При определении размеров доплат не учитываются выплаты стимулирующего или компенсационного характера. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективными договорами. Размеры доплат работникам и порядок их установления за выполнение дополнительной работы определяются учреждением в пределах средств, направляемых на оплату труда.

3.4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями - южных районах Дальнего Востока - устанавливаются путем применения к заработной плате районного коэффициента и процентных надбавок за стаж работы в данном районе.

Размер районного коэффициента к заработной плате для работников учреждений – 1,3.

Процентная надбавка за работу в южных районах Амурской области выплачивается в размере 30 процентов.

3.5. Решение о введении соответствующих выплат принимается Учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении (за исключением районного коэффициента и процентной надбавки за работу в южных районах Амурской области) применяются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

3.6. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Бурейского района, содержащими нормы трудового права.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера и порядком их применения, установленным приложением № 2 к Положению о системе оплаты труда, работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- б) выплаты за качество выполняемых работ;
- в) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- г) премиальные выплаты по итогам работы;
- д) выплаты за наличие ученой степени, почетных званий.

4.2. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся надбавки за:

- интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента, большим разнообразием развивающих программ, заданий и поручений;

- выполнение особо важных и срочных работ;
- участие в выполнении важных работ и мероприятий;
- перевыполнение отраслевых норм нагрузки;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, муниципальных целевых программ, работе по инновационным и пилотным программам.

4.3. К выплатам за качество выполняемых работ относятся надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы педагогическим работникам за:

- качество выполняемых работ;
- квалификационную категорию.

4.3.1. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями работ (п.1.7. приложения № 2 к настоящему Положению).

При разработке и утверждении в учреждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

Порядок оценки качества выполняемых работ, показатели и критерии качества, применяемые при установлении надбавки за качество выполняемых работ и порядок их применения приведен в приложении № 2 к настоящему Положению

4.3.2.В целях стимулирования работников учреждений к повышению квалификации устанавливается надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за месяц, исчисленному с учетом установленного объема педагогической или учебной работы в неделю, за квалификационную категорию в следующих размерах:

- а) при наличии первой квалификационной категории – 15 процентов;
- б) при наличии высшей квалификационной категории – 30 процентов.

Надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие квалификационной категории устанавливается педагогическим работникам со дня издания приказа органа (учреждения) о присвоении квалификационной категории и действует в течение 5 лет и применяется при оплате труда за установленную учебную нагрузку при тарификации.

Имеющаяся квалификационная категория учитывается при исполнении обязанностей работниками по той должности, по которой им присвоена квалификационная категория, а также по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении № 3 к Положению, а также в случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

До окончания срока действия квалификационной категории работник может обратиться в аттестационную комиссию для прохождения аттестации в установленном порядке.

В случае отказа специалиста от очередной аттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается с момента истечения ее срока.

Применение надбавки при присвоении квалификационной категории производится со дня вынесения решения аттестационной комиссии, даты присвоения квалификационной категории по приказу органа (учреждения), при котором она создана.

При наступлении у работника права на применение надбавки за квалификационную категорию в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

Применение надбавки за имеющуюся квалификационную категорию по истечении срока действия квалификационной категории сохраняется в следующих случаях: после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - не менее чем на один год; не менее чем за один год - до наступления права для назначения страховой пенсии по старости; не менее чем на 6 месяцев - по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года; конкретный срок, на который оплата труда сохраняется с учетом имевшейся квалификационной категории, определяется коллективным договором учреждения.

Применение надбавки за имеющуюся квалификационную категорию сохраняется за педагогическими работниками в случае истечения срока ее действия после подачи заявления в аттестационную комиссию на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

4.4. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в следующих размерах, при стаже работы персонала:

- от 1 до 5 лет включительно – 5 процентов;
- от 5 до 10 лет включительно – 10 процентов;
- от 10 до 15 лет включительно – 15 процентов;
- свыше 15 лет – 20 процентов.

При увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности, право на его изменение возникает со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера доплаты за стаж. При наступлении у работника права на увеличение доплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности увеличение доплаты производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности. При установлении стажа для выплаты надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет, учитываются периоды работы в данном или аналогичном по профилю учреждении по должности.

4.5. С целью поощрения работников за общие результаты работы работники могут премироваться по итогам работы.

4.5.1. Премирование осуществляется по решению руководителя Учреждения в пределах средств, направленных на оплату труда работников:

- заместителей руководителя и иных работников, подчиненных директору непосредственно;
- остальных работников учреждения - по представлению заместителей директора.

В Учреждении может выплачиваться:

- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за полугодие;
- премия по итогам работы за 9 месяцев;
- премия по итогам работы за год.

4.5.2. При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителя);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы, уставной деятельности Учреждения;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- своевременность и полнота подготовки отчетности.

Премия по итогам работы за установленный период выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может

определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

4.6. Выплаты за наличие ученой степени, почетных званий Российской Федерации, наград и знаков отличия в сфере образования и науки применяются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы только по основной работе.

При наличии у работника двух почетных званий Российской Федерации выплата производится по одному из оснований.

4.6.1. Размеры надбавок за наличие ученой степени, почетных званий Министерства образования и науки Российской Федерации к окладу (ставке заработной платы) составляют:

почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный преподаватель Российской Федерации», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», иные почетные звания – 20 процентов;

ведомственные награды (Почетная грамота Министерства образования Российской Федерации, Почетный знак «Почетный работник общего образования») – 10 процентов;

кандидат наук – 30 процентов;

доктор наук – 50 процентов.

Право на установление надбавки возникает:

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

при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

4.7. Положением об оплате труда Учреждения установлены качественные и количественные показатели для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику исходя из критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

4.8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на срок не более одного года приказом учреждения с учетом мнения представительного органа работников и в пределах бюджетных ассигнований (размера субсидии на выполнение муниципального задания) на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Перечень выплат стимулирующего характера отвечает уставным задачам учреждения, а также показателям оценки эффективности работы, устанавливаемых Отделом образования и учреждением.

4.9. Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение, установленных на определенный период, оформляется приказом учреждения с обязательным указанием причины.

5. Оплата труда руководителя учреждения и его заместителей

5.1. Заработная плата руководителя Учреждения его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется трудовым договором («эффективным контрактом») в зависимости от сложности труда (в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости муниципального учреждения) и может быть изменен в соответствии с трудовым законодательством один раз в год по итогам предшествующего года.

Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются в трудовом договоре («эффективном контракте»), заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329.

Заработная плата руководителя Учреждения, заместителя руководителя, определяемая трудовым договором («эффективным контрактом»), в том числе конкретные размеры должностного оклада, виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются:

- руководителю - начальником Отдела образования по согласованию с главой района;
- заместителю руководителя – руководителем Учреждения.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников этого учреждения (без учета руководителя, заместителя руководителя) определяется руководителем Отдела образования.

5.3. Размеры окладов заместителей руководителя Учреждения устанавливаются на 10-30 % ниже оклада руководителя Учреждения.

5.4. С учетом условий труда заместителям руководителя устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 3 и 4 настоящего Положения (за исключением пункта 4.1а,б,д) настоящего Положения.

5.5. Выплаты компенсационного характера руководителю Учреждения, его заместителям устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Амурской области и Бурейского района.

5.6. Размеры стимулирующих выплат руководителю Учреждения ежегодно устанавливаются начальником Отдела образования в дополнительном соглашении к трудовому договору с директором Учреждения согласно утвержденному порядку.

Особенности определения учебной нагрузки руководителей организаций, осуществляющих образовательную деятельность, и их заместителями, замещающих должности педагогических работников, наряду с работой, определенной трудовым договором, предусмотрены пунктами 5.3 и 5.4 приложения 2 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации 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».

Оформление преподавательской работы руководителей учреждения не считается совместительством, не требует заключения другого трудового договора и допускается в основное рабочее время с согласия руководителя (для руководителя учреждения - с согласия учредителя).

5.7. В соответствии с пунктом 10. Положения о системе оплаты труда, руководителю Учреждения могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- премия по итогам работы;
- единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий;
- за наличие ученой степени, почетных званий.

5.8. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения производятся по результатам работы, с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, утвержденными приказом Отдела образования от 03.03.2017 № 42 «Об утверждении Положения о выплатах стимулирующего характера руководителям муниципальных учреждений, подведомственных муниципальному казенному учреждению Отдел образования администрации Бурейского района».

Решение об осуществлении выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения принимается начальником Отдела образования.

5.9. Стимулирование руководителя Учреждения по итогам работы осуществляется в соответствии с решениями Отдела образования.

5.10. Премирование директора по итогам работы осуществляется 2 раза в год (по полугодиям) по результатам мониторинга эффективности работы руководителя.

5.11. Решение об установлении руководителю Учреждения единовременной премии за выполнение особо важных и сложных заданий принимается начальником Отдела образования.

5.12. Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения на основании количественных и качественных показателей их деятельности. Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение для заместителей руководителя оформляется приказом учреждения с обязательным указанием причины.

5.13. Для осуществления оценки выполнения целевых показателей эффективности деятельности заместителей руководителей, в целях их премирования руководствоваться Порядком премирования заместителей руководителя по итогам работы (приложение № 4 к настоящему Положению).

6. Особенности оплаты труда педагогических работников

6.1. Норма часов педагогической (преподавательской) работы за оклад (ставку) (продолжительность рабочего времени) установлена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014

№ 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

6.2. Месячная заработная плата педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы.

7. Порядок оказания материальной помощи и выплаты единовременных премий, не входящих в систему оплаты труда

7.1. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда и при условии гарантированного выполнения всех обязательств по выплате окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, работникам может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

в связи с бракосочетанием, рождением детей, смертью работника или члена его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей). В случае смерти (гибели) работника в период его работы материальная помощь выплачивается близким родственникам умершего по их заявлению при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим;

в случае утраты или повреждения имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, хищение имущества, авария систем газо-, тепло- и водоснабжения) при представлении документов из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и других, подтверждающих причиненный ущерб в результате указанных обстоятельств, принадлежность имущества работнику;

в связи с проведением специализированного лечения работника или члена его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей) при представлении документов, подтверждающих соответствующие расходы.

7.2. Порядок оказания материальной помощи работникам, а также ее допустимые размеры применительно к отдельным основаниям ее оказания определяются в коллективном договоре.

7.3. Решение об оказании материальной помощи работникам принимает директор Учреждения на основании письменного заявления работника (близких родственников умершего работника), а руководителю учреждения – начальник муниципального учреждения Отдел образования администрации Бурейского района на основании письменного заявления руководителя учреждения.

Размер материальной помощи определяется приказом директором учреждения (начальника Отдела образования).

7.4. За счет средств фонда оплаты труда в соответствии со статьей 191 Трудового кодекса Российской Федерации за примерное исполнение должностных обязанностей и другие достижения работникам могут выплачиваться единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, в следующих размерах:

в связи с награждением государственными и (или) ведомственными наградами, присуждением почетных званий - до 5000 рублей;

при объявлении благодарности или награждении почетной грамотой - до 5000 рублей;

в связи с государственными и профессиональными праздниками, установленными законодательством Российской Федерации, - до 3000 рублей в год. Государственные, профессиональные праздники, в связи с которыми могут выплачиваться премии:

- Международный женский день 8-е Марта;
- День защитника Отечества;
- День учителя (День дошкольного работника);

по случаю юбилейных дат (в связи с 50-летием, 55-летием, 60-летием и 65-летием со дня рождения) - до 3000 рублей;

в случае увольнения в связи с выходом на пенсию - до 3000 рублей.

7.5. Решение о выплате единовременной премии работникам принимает директор Учреждения, а директору Учреждения – начальник Отдела образования на основании письменного заявления директора Учреждения.

Размер премии определяется приказом директора Учреждения (начальника Отдела образования) в пределах общей экономии по фонду оплаты труда. Конкретный размер премии определяется в абсолютном размере.

7.6. Материальная помощь и единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, не включаются в расчет средней заработной платы и не учитываются при начислении районного коэффициента и процентных надбавок за работу в южных районах Амурской области.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
МДОБУ ЦРР – д/с № 4 «Лесовичок»
утверждённое приказом № 45 от 10.07.2018

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников
муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения Центр
развития ребенка – детского сада № 4 «Лесовичок»

1. Профессиональные квалификационные группы, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»

Квалификационны й уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Разряд выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно- квалификационны м справочником работ и профессий рабочих	Оклад (должностн ой оклад), ставка заработной платы, руб.
1	2		3
Профессии рабочих, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»			
1 квалификационны й уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: - выпуск 1 раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства» (Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 N 31/3-30) - подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; - выпуск 51 раздел "Торговля и общественное питание" – кухонный рабочий, повар. Наименования профессий рабочих в соответствии с Квалификационным справочником профессий рабочих, которым устанавливаются месячные	1 квалификационны й разряд	4600

	<p>оклады (Утвержден Постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и ВЦСПС от 20 февраля 1984 г. N 58/3-102):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства» - Машинист по стирке и ремонту спец. одежды, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений - Раздел «Жилищно-коммунальное хозяйство» - дворник. <p>Наименование должностей предусмотрено и с учетом общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (далее – ОКПДТР)</p>		
		2 квалификационный разряд	4750
		3 квалификационный разряд	5000
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)		5100
Профессии рабочих, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»			
1 квалификационный уровень	<p>Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, ОКПДТР:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выпуск 1 раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства» (Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 N 31/3-30) - рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; - выпуск 51 раздел "Торговля и общественное питание" – повар; 	4 квалификационный разряд	5400
		5 квалификационный разряд	5600

2. Профессиональные квалификационные группы, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих»

Профессиональный квалификационный	Профессии руководителей, специалистов и служащих, отнесенные к квалификационным	Рекомендуемый оклад
-----------------------------------	---	---------------------

уровень	уровням	(должностной оклад), ставка заработной платы, руб.
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	5000
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутри должностная категория	6000

3. Профессиональные квалификационные группы, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»

Профессиональный квалификационный уровень	Профессии работников, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, руб.
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
	Помощник воспитателя	5400
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	Музыкальный руководитель	7100
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования	7600
3 квалификационный уровень	Воспитатель, Педагог - психолог	8100
4 квалификационный уровень	Старший воспитатель, учитель-логопед (логопед)	8400

Порядок оценки качества выполняемых работ, показатели и критерии
качества, применяемые при установлении надбавки за качество
выполняемых работ и порядок их применения

1. Настоящий порядок разработан с целью усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в результатах своего труда, повышения качества своей работы, развития творческой активности, инициативы, успешного и добросовестного исполнения своих должностных обязанностей.

2. Для определения размера стимулирующей выплаты каждого работника используется балльная система. Показатели критериев и максимальное количество баллов по каждому критерию установлены пунктом 14 настоящего Порядка.

3. Для организации объективной оценки качества используется Оценочный лист, форма которого установлена приложением к настоящему Порядку.

4. В Оценочный лист работника заносятся критерии эффективности деятельности, при этом каждый из них оценивается определенным баллом. Таким образом, выполнение работником требований критерия добавляет ему баллы.

5. Размер стимулирующей доплаты определяется следующим образом:

а) определяется количество баллов, заработанных каждым работником, путем суммирования баллов по всем показателям критериев качества в соответствии с Оценочными листами;

б) определяется общее количество баллов, заработанных всеми работниками учреждения;

б) стоимость одного балла определяется путем деления фонда оплаты труда, выделенного на указанную стимулирующую выплату, на общее количество баллов, заработанных всеми работниками учреждения и утверждается приказом руководителя учреждения. Надбавки за качество выполняемых работ производятся в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения;

в) определяется размер стимулирующей выплаты для каждого работника путем умножения стоимости одного балла на количество баллов, заработанных конкретным работником.

6. Критерии оценки качества работы по конкретной должности установлены 14 настоящего Порядка.

7. Приказом образовательного учреждения создается комиссия по распределению выплат в соответствии с критериями оценки эффективности работы каждого работника учреждения (далее – комиссия).

8. Комиссия действует на основании Положения, утвержденного руководителем учреждения и согласованного с общим собранием трудового

коллектива учреждения. Председатель комиссии избирается сроком на один год и несет полную ответственность за работу комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.

9. Результаты работы комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых составляет пять лет. Протоколы хранятся у руководителя учреждения. Решения комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

10. В установленные приказом руководителя учреждения сроки (не менее, чем за две недели до заседания комиссии, на которой планируется рассмотрение вопроса о распределении стимулирующего фонда оплаты труда) работники передают в комиссию оценочные листы, содержащие самооценку показателей результативности, с приложением документов, подтверждающих и/или уточняющих их деятельность.

11. В положении о комиссии устанавливаются сроки подачи оценочных листов, сроки рассмотрения, порядок рассмотрения, полномочия комиссии, порядок назначения председателя комиссии и секретаря комиссии, обязанности председателя комиссии и секретаря комиссии, порядок оформления протокола комиссии и порядок подачи и рассмотрения жалоб работников на решение комиссии.

12. Решение комиссии размещается в доступном для ознакомления месте для доведения его работникам.

13. Размер надбавки за качество выполняемых работ устанавливается два раза в год: до 01 сентября текущего года по результатам работы за январь - август и до 01 января следующего года по результатам работы за сентябрь-декабрь. Выплата производится ежемесячно.

14. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в соответствии с показателями и критериями качества по каждой категории работников:

14.1. Показатели и критерии качества выполняемых работ для педагогического персонала:

Показатели и критерии качества выполняемых работ для педагогического персонала		
Показатели качества	Критерии	Баллы
1.1 Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе дошкольные группы)	-посещаемость свыше 91%,	8
	-посещаемость от 81% до 90	5
	-посещаемость от 75% до 80%	3
	-посещаемость до 75%	0
1.2. Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников	-без заболевания по группе	6
	-от 1 до 2 случаев заболевания в группе	3
	-от 2 до 3 случаев заболевания по группе	1
	-свыше 3 случаев заболевания по группе	0
1.3. Организация физкультурно – оздоровительной и спортивной работ	Да / Нет	5
1.4.Эффективность работы с родителями. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны	Да / Нет	5

родителей (законных представителей) и высокий уровень решения конфликтных ситуаций.		
1.5. Интенсивность и напряжённость работы (при подготовке к утренникам, новому учебному году, летнему периоду и т.п.).	Да / Нет	5
1.6. Участие в экспериментальной работе, работа в творческих группах, разработка авторских программ, программы развития ДОУ, образовательной программы.	Да / Нет	5
1.7. Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (выступления на конференциях, форумах, семинарах, открытые занятия и т.п.)	-на федеральном уровне -на областном уровне -на муниципальном уровне	8 6 4
1.8. Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства и творческих конкурсах (в зависимости от уровня)	-на федеральном уровне -на областном уровне -на муниципальном уровне	8 6 4
1.9. Продуктивное участие в методической работе, проектах, конкурсах и проведение открытых занятий на уровне ДОУ:	-качественное проведение открытого занятия; -выступление на педагогическом совете, семинаре-практикуме, консультации; -за призовые места в смотрах-конкурсах	3 2 2
1.10. Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня и на личных сайтах педагога по распространению педагогического опыта	на федеральном уровне на областном уровне на муниципальном	6 4 2
1.11. Руководство студийно-кружковой работой (при наличии плана, графика работы, учёта посещаемости, регулярного посещения занятий).	Да / Нет	10
1.12. Эффективность организации предметно-развивающей среды в групповых помещениях и на участках. Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов.	Да / Нет	5
1.13. Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчётов, документации).	Да / Нет	4
1.14. Результативность участия воспитанников в заочных конкурсах (всевозможные интернет-конкурсы – не учитываются)	(победитель, призёр) -Муниципальный уровень -Региональный уровень -Федеральный уровень	5 7 9
1.15. Результативность участия в очных конкурсах, спортивных соревнованиях	Муниципальный уровень: Победитель Призёр Региональный уровень: Победитель Призёр	6 4 8 6

	Участие в конкурсах без результативности	2
Показатели и критерии качества выполняемых работ для старшего воспитателя		
Показатели качества	Критерии	Баллы
1.1 Организация работы по взаимодействию с методическим кабинетом, Отделом образования	Да / Нет	5
1.2. Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) образовательного процесса	Да / Нет	5
1.3. Дополнительное образование детей в рамках образовательной программы (кружковая работа)	Да / Нет	10
1.4. Положительная динамика количества аттестованных педагогов	Да / Нет	6
1.5. Организация мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (акции, тематические недели, дни открытых дверей)	Да / Нет	10
1.6. Организация способов изучения общественного мнения о качестве работы учреждения (разработка анкет для родителей, опрос населения)	Да / Нет	5
1.7. Своевременное и качественное предоставление администрации отчетной документации и информационного материала	Да / Нет	10
1.8. Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе	Да / Нет	8
1.9. Результативность участия воспитанников в конкурсах и соревнованиях	(победитель, призёр) -Муниципальный уровень -Региональный уровень -Федеральный уровень	5 7 9
1.10. Результативность участия педагогов в профессиональных конкурсах	-на федеральном уровне -на областном уровне -на муниципальном уровне	8 6 4
1.11. Изучение, выявление и формирование передового педагогического опыта	-на федеральном уровне -на областном уровне -на муниципальном уровне	8 6 4
1.12. Интенсивность и напряжённость работы (при подготовке к утренникам, новому учебному году, летнему периоду и т.п.).	Да / Нет	5
1.13. Создание комфортных условий и пребывания детей в учреждении	Да / Нет	5
1.14. Работа на участке ДОУ (цветники, огород)	Да / Нет	5
1.15. Работа с электронной очередью, системой «Меркурий» и «Энергосбережение», заполнение сайта ДОУ	Да / Нет	10
Показатели и критерии качества выполняемых работ для музыкального руководителя, педагога психолога, логопеда.		
Показатели качества	Критерии	Баллы
1.1 Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и укреплению здоровья детей (праздники здоровья, дни	Да / Нет	10

здоровья физкультурные досуги и т.д.)		
1.2. Своевременное и качественное оформление документации	Да / Нет	10
1.3. Наличие позитивных отзывов со стороны родителей	Да / Нет	10
1.4. Участие в работе: -творческой группы -проектной деятельности -проведение кружка	За каждое	5 5 10
1.5. Проведение мастер-классов, открытых мероприятий, выставок	Да / Нет	8
1.6. Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта	на федеральном уровне на областном уровне на муниципальном	6 4 2
1.7. Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства и творческих конкурсах (в зависимости от уровня)	-на федеральном уровне -на областном уровне -на муниципальном уровне	8 6 4
1.8. Результативность участия воспитанников в заочных конкурсах (всевозможные интернет-конкурсы – не учитываются)	(победитель, призёр) -Муниципальный уровень -Региональный уровень -Федеральный уровень	5 7 9
1.9. Активное и результативное участие во внутренних мероприятиях детского сада различного характера	Да / Нет	5
1.10. Работа на участке ДОУ (цветники, огород)	Да / Нет	5

14.2. Показатели и критерии качества выполняемых работ для учебно – вспомогательного и обслуживающего персонала:

Показатели и критерии качества выполняемых работ для учебно–вспомогательного и обслуживающего персонала			
Категория работников	Показатели качества	Критерии	Баллы
Заведующий хозяйством	1. Осуществление качественного контроля за работой обслуживающего персонала, санитарным состоянием помещений и территории. 2. Образцовое состояние кладовых и холодильного оборудования. 3. Качественная организация и контроль за проведением ремонтных работ. 4. Соблюдение трудовой дисциплины. 5. 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). 6. Работа без больничных листов.	Да / Нет	За каждый показатель по 3 балла
Повар, подсобный рабочий	1. Отсутствие жалоб на качество блюд со стороны педагогов, родителей (законных представителей). 2. Обеспечение качественного питания, соблюдение физиологических норм при выдаче пищи на группы (отсутствие	Да / Нет	За каждый показатель по 3 балла

	<p>замечаний по результатам контроля).</p> <p>3.Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии.</p> <p>4.Отсутствие замечаний по результатам внутреннего контроля / единичные нарушения по результатам внутреннего контроля.</p> <p>5.Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ и т.п.).</p> <p>6.Работа без больничных листов.</p>		
Машинист по стирке белья, кастелянша	<p>1.Содержание мягкого инвентаря в образцовом порядке.</p> <p>2.Своевременная замена белья.</p> <p>3. Содержание прачечной в соответствии с требованиями СанПиН.</p> <p>4.Отсутствие обоснованных жалоб на оператора стиральных машин.</p> <p>5.Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ и т.п.).</p> <p>6.Работа без больничных листов.</p>	Да / Нет	За каждый показатель по 3 балла
Помощник воспитателя	<p>1.Качественное содержание помещений в соответствии с требованиями СанПиН.</p> <p>2.Соблюдение трудовой дисциплины.</p> <p>3.Отсутствие жалоб от воспитателей, родителей (законных представителей), от администрации детского сада (по результатам контроля).</p> <p>4.Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (субботниках, ремонте и т.п.).</p> <p>5.Экономичное использование средств (вода, хозяйственный инвентарь, посуда и т.д.).</p> <p>6.Работа без больничных листов.</p>	Да / Нет	За каждый показатель по 3 балла
Уборщик служебных помещений	<p>1.Качественная и своевременная уборка помещений.</p> <p>2.Отсутствие жалоб от работников учреждения, администрации (по результатам контроля) на качество уборки.</p> <p>3.Экономичное использование средств (вода, хозяйственный инвентарь и т.д.).</p> <p>4.Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ и т.п.).</p> <p>5.Соблюдение трудовой дисциплины.</p> <p>6.Работа без больничных листов.</p>	Да / Нет	За каждый показатель по 3 балла

Сторож	<ol style="list-style-type: none"> 1.Отсутствие порчи (потери) имущества во время дежурства. 2.Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации. 3.Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (выполнение по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ). 4.В летнее время: помощь дворнику в поливе цветов и насаждений / в зимнее время очистка крыльца от снега. 5.Соблюдение трудовой дисциплины. 6.Работа без больничных листов. 	Да / Нет	За каждый показатель по 3 балла
Дворник	<ol style="list-style-type: none"> 1.Качественная и своевременная уборка территории учреждения в установленное время, очистка от снега и льда тротуаров, посыпка их песком. 2.Уход за деревьями, побелка стволов, обрезание сухих веток, своевременный полив цветников и газонов. 3.Отсутствие замечаний за санитарно-техническое состояние территории. 4.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и сотрудников. 5.Проявление инициативы на выполнение работ, не входящих в круг функциональных обязанностей. 6.Работа без больничных листов. 	Да / Нет	За каждый показатель по 3 балла
Рабочий по комплексному обслуживанию здания	<ol style="list-style-type: none"> 1.Обеспечение исправного состояния мебели, рабочего инструмента, замков и т.д.. 2.Своевременное выполнение заявок. 3.Соблюдение трудовой дисциплины. 4.Работа без больничных листов. 	Да / Нет	За каждый показатель по 3 балла

Случаи, когда имеющаяся квалификационная категория учитывается при доплате за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также другие случаи

В течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276, при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- если квалификационная категория установлена по одной должности педагогического работника, а педагогическая работа выполняется в должности (должностях) с другим наименованием (в том числе по совместительству, при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)

Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель
--	--

Приложение № 1
к порядку премирования заместителей
руководителя учреждения по итогам
работы

Целевые показатели эффективности деятельности и критерии оценки эффективности и
результативности деятельности заместителей руководителя

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности заместителя руководителя учреждения	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности руководителя учреждения в баллах (максимально возможное)	Периодичность представления отчетности
1	2	3	5
1. Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства			
1.	Отсутствие нарушений образовательного и законодательства в деятельности учреждения	1 балл за каждое полугодие (всего 2 балла за весь год)	полугодие
2.	Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам учебной деятельности учреждения	1 балл за каждое полугодие (всего 2 балла за весь год)	полугодие
3.	Отсутствие представлений надзорных органов, выявленных при проведении проверок	1 балл за каждое полугодие (всего 2 балла за весь год)	полугодие
Совокупная значимость всех критериев в баллах по первому разделу: 6 баллов (1 полугодие -3)			
2. Качество и доступность общего образования			
1.	.Наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференций различных уровней.	3 балла за каждое полугодие (всего 6 баллов за весь год)	полугодие
4.	Создание условий для реализации обучающимися индивидуальных учебных планов	2 балла за каждое полугодие (всего 4 балла за весь год)	полугодие
5.	Реализация программ дополнительного образования на базе общеобразовательного учреждения	2 балла за каждое полугодие (всего 4 балла за весь год)	полугодие
6.	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов.	3 балла за каждое полугодие (всего 6 баллов за весь год)	полугодие
8.	Сохранность контингента в пределах одной ступени обучения (коэффициент выбытия из образовательного учреждения)	2 балла за каждое полугодие (всего 4 балла за весь год)	полугодие
9.	Реализация программ,	2 балла за каждое	полугодие

	направленных на работу с одаренными детьми	полугодие (всего 4 балла за весь год)	
Совокупная значимость всех критериев в баллах по второму разделу: 38 баллов (1 полугодие -22)			
3. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса			
1.	Ресурсное обеспечение учебно-воспитательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса, обеспеченность учебниками).	2 балла за каждое полугодие (всего 4 баллов за весь год)	полугодие
2.	Эстетические условия, оформление школы, кабинетов.	2 балла за каждое полугодие (всего 4 баллов за весь год)	полугодие
Совокупная значимость всех критериев в баллах по третьему разделу: 8 балла (1 полугодие -4)			
4. Кадровые ресурсы учреждения			
1.	Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав, повышение образовательного уровня и категорийности педагогов.	2 балла за каждое полугодие (всего 4 баллов за весь год)	полугодие
2.	Развитие педагогического творчества (участие педагогов в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях, метод объединениях).	4 балла за каждое полугодие (всего 8 баллов за весь год)	полугодие
3.	Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов	1 балл за каждое полугодие (всего 2 баллов за весь год)	полугодие
Совокупная значимость всех критериев в баллах по четвертому разделу: 14 баллов (1 полугодие -7)			
5. Эффективность управленческой деятельности			
1.	Обеспечение открытости и публичности деятельности учреждения (предоставление электронных услуг «электронный дневник», «электронный журнал», работа школьного сайта)	3 балла за каждое полугодие (всего 6 баллов за весь год)	полугодие
2.	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и отчетов, и другое).	2 балла за каждое полугодие (всего 4 баллов за весь год)	полугодие
3.	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций.	2 балла за каждое полугодие (всего 4 балла за весь год)	полугодие
4.	Удовлетворенность населения качеством предоставления образовательных услуг	3 балла за каждое полугодие (всего 6 баллов за весь год)	полугодие

Совокупная значимость всех критериев в баллах по пятому разделу: 20 баллов (1 полугодие -10)			
6. Создание условий для сохранения здоровья обучающихся			
1.	Наличие и эффективная реализация школьных программ по сохранению и укреплению здоровья детей.	1 балл за каждое полугодие (всего 2 балла за весь год)	полугодие
2.	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы, участие в районных спартакиадах школьников)	3 баллов за каждое полугодие (всего 6 баллов за весь год)	полугодие
3.	Организация обучения детей с отклонениями в развитии.	1 балл за каждое полугодие (всего 2 балла за весь год)	полугодие
Совокупная значимость всех критериев в баллах по шестому разделу: 10 баллов (1 полугодие -5)			
7. Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних			
1.	Наличие плана мероприятий по профилактике правонарушений и его выполнение. Системная работа в учреждении совета профилактики.	1 балл за каждое полугодие (всего 2 балла за весь год)	полугодие
2.	Отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	2 балла за каждое полугодие (всего 4 балла за весь год)	полугодие
Совокупная значимость всех критериев в баллах по шестому разделу: 6 баллов (1 полугодие -3)			
Совокупная значимость всех критериев в баллах по всем разделам: 102 балла (1 полугодие - 54)			

Порядок премирования заместителей руководителя учреждения по итогам работы

1. Порядок определения и пересмотра премиального фонда заместителей руководителя учреждения

1.1. Размер премиального фонда заместителей руководителя учреждения утверждается на текущий финансовый год приказом руководителя учреждения в размере на 10-30% ниже утвержденного Отделом образования премиального фонда для руководителя учреждения, для каждого заместителя руководителя учреждения. При этом премия за 1 полугодие выплачивается в текущем финансовом году, премия за 2 полугодие выплачивается в 1 квартале следующего финансового года.

1.2. Премиальный фонд заместителей руководителя формируется в пределах установленного фонда оплаты труда учреждения.

2. Условия премирования заместителей руководителя учреждения

2.1. Премирование заместителей руководителя учреждения производится по итогам работы за соответствующий период отчетного финансового года. При этом оценка целевых показателей осуществляется с начала отчетного финансового года нарастающим итогом.

2.2. Премирование заместителей руководителя производится с учетом выполнения целевых показателей эффективности своей деятельности, личного вклада в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

2.3. Заместители руководителя учреждения обязаны дважды в год, не позднее 20 июня и 20 декабря подготовить отчеты о выполнении целевых показателей эффективности по своей деятельности.

2.4. Целевые показатели эффективности деятельности и критерии оценки эффективности и результативности деятельности заместителей руководителя учреждения установлены приложением к настоящему Порядку.

2.5. Оценку эффективности работы заместителей руководителя на основе выполнения установленных целевых показателей эффективности деятельности осуществляет руководитель учреждения по согласованию с представительным органом трудового коллектива.

2.6. Выплата премии заместителям руководителя за соответствующий период производится на основании приказа руководителя учреждения.

2.7. При увольнении заместителей руководителя по уважительной причине до истечения отчетного периода, за который осуществляется премирование, или назначении на должность в соответствующем отчетном

периоде премия начисляется за фактически отработанное время.

2.8. Премия заместителям руководителя не начисляется в следующих случаях:

- наложение дисциплинарного взыскания на заместителей руководителя за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде;

- совершение прогула, появления заместителей руководителя учреждения на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, оформленных в установленном порядке;

- нанесение заместителей руководителя своей деятельностью или бездеятельностью прямого материального ущерба учреждению;

- нарушения бюджетного законодательства, выявленных в отчетном периоде по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности за отчетный период или за предыдущие периоды, но не более чем за два года, предшествующие отчетному периоду, если данный работник исполнял обязанности руководителя учреждения в период, когда были осуществлены указанные нарушения.

2.9. Снижение премии или её лишение производится за тот расчетный период, в котором имело место случаи, указанные в пункте 2.8. Если указанные случаи обнаружены после выплаты надбавки, то снижение или прекращение ее выплаты производится за тот расчетный период, в котором они обнаружены.

2.10. Заместителям руководителя учреждения, имеющим дисциплинарное взыскание, премирование не осуществляется в течение срока действия дисциплинарного взыскания.

2.11. Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение оформляется приказом руководителя учреждения с обязательным указанием причины.

3. Порядок оценки выполнения целевых показателей эффективности деятельности, размеры и порядок премирования заместителей руководителя учреждения

3.1. Руководитель учреждения по согласованию с представительным органом трудового коллектива на основе оценки отчета об исполнении целевых показателей эффективности деятельности заместителей руководителя определяет степень их выполнения за отчетный период, которая оценивается определенной суммой баллов (приложение № 1).

При сумме баллов, соответствующей выполнению всех целевых показателей эффективности деятельности заместителей руководителя размер их премии за отчетный период равен 100 процентам от размера премии, установленного для данного периода.

3.2. Выплаты премиального фонда осуществляются:

Отчетный период	Период выплаты премии	Удельный вес квартального премиального фонда от годового фонда премирования в процентах
-----------------	-----------------------	---

Январь-июнь	III квартал	53
Июль-декабрь	I квартал, следующего за отчетным, года	47

3.3. Размер премии по итогам работы определяется:

- при расчете баллов за 1 полугодие суммируются баллы, полученные при оценке целевых показателей эффективности деятельности за 1 полугодие. Размер премии заместителей руководителя определяется на основе расчета суммы баллов за 1 полугодие:

Количество полученных баллов	Размер премиального фонда с учетом числа полученных баллов (в процентах от годового премиального фонда)
54 - 53 для первого полугодия включительно	53
менее 53 - 46 включительно	42
менее 46 - 38 включительно	31
менее 38 - 31 включительно	20
менее 31 - 24 включительно	10
Менее 24	Не премируются по итогам за 1 полугодие отчетного финансового года

- при расчете баллов за 2 полугодие суммируются баллы, полученные при оценке целевых показателей эффективности деятельности, и принимаются к расчету нарастающим итогом с начала отчетного финансового года. Размер премии заместителей руководителя, главного бухгалтера определяется на основе расчета суммы баллов за отчетный финансовый год:

Количество полученных баллов	Размер премиального фонда с учетом числа полученных баллов (в процентах от годового премиального фонда)
102 – 101 включительно	47
менее 101 - 87 включительно	38
менее 87 - 73 включительно	29
менее 73 - 59 включительно	20
менее 59 - 45 включительно	10
Менее 45	Не премируются по итогам за 2 полугодие отчетного финансового года

