

Яковлевский муниципальный район
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«Детский сад п.Нефтебаза»

ПРИКАЗ

от 31.08.2021

№ 41-А

**Об утверждении Положения об оплате труда работников
муниципального бюджетного образовательного учреждения
«Детский сад п.Нефтебаза»**

В соответствии с Законом Приморского края от 25.04.2013 г. №188-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Приморского края», постановлением Администрации Яковлевского муниципального района Приморского края от 01.06.2021 № 210-НПА «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения Яковлевского муниципального района» в целях приведения системы оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад п.Нефтебаза» в соответствие действующему законодательству,

ПРИКАЗЫВАЮ:

- Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад п.Нефтебаза» в новой редакции.
- 2. Признать утратившими силу Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад п.Нефтебаза» .
- 3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.
- 4. Настоящий приказ вступает в силу с 1 сентября 2021 года.

Заведующий
МБДОУ «Детский сад п.Нефтебаза»
Т.И.Рудникова



Яковлевский муниципальный район
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«Детский сад п.Нефтебаза»
692350, жд/ст. Сысоевка, ул. Нефтебаза, 13, телефон 8(42371) 95-5-18

«УТВЕРЖДЕНО»
приказом заведующего МБДОУ «Детский сад п. Нефтебаза»
_____ Т.И.Рудникова
от 31.08.2021 № 41-А

«СОГЛАСОВАНО»
на педагогическом Совете
Протокол от 31.08.2021 № 1

ПОЛОЖЕНИЕ

**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
« Детский сад п.Нефтебаза"»**

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«Детский сад п.Нефтебаза»**

Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения «Детский сад п.Нефтебаза» (далее – Положение, учреждение).

1.2. Заработная плата (оплата труда) работников учреждения (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (оплаты труда) (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.3. 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.

1.4. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.5. Система оплаты труда в учреждении устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

1.6. Размеры окладов работников учреждения устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, увеличиваются (индексируются) в соответствии с решением Думы Яковлевского муниципального района о местном бюджете на соответствующий финансовый год и плановый период с учетом роста потребительских цен на товары и услуги. При увеличении (индексации) окладов работников учреждения их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.7. Штатное расписание учреждения, формируемое за счет средств местного бюджета, утверждается руководителем, согласовывается с главой

Администрации Яковлевского муниципального района и финансовым управлением Администрации Яковлевского муниципального района.

Штатное расписание учреждения, формируемое за счет средств краевого бюджета, утверждается руководителем.

· **Порядок и условия оплаты труда педагогических работников**

2.1. Основные условия оплаты труда.

2.1.1. Система оплаты труда педагогических работников учреждения включает в себя оклады, ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам, компенсационные и стимулирующие выплаты.

2.1.2. Система оплаты труда педагогических работников учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

- государственных гарантий по оплате труда;

- перечня видов компенсационных выплат в муниципальных учреждениях Яковлевского муниципального района, утвержденного Администрацией Яковлевского муниципального района;

- перечня видов стимулирующих выплат в муниципальных учреждениях Яковлевского муниципального района, утвержденного Администрацией Яковлевского муниципального района;

- настоящего Положения;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- Методических рекомендаций;

- мнения представительного органа работников.

2.2. Оклады педагогических работников учреждения устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - по ПКГ), утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, в том числе согласно приложениям настоящего Положения, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы (Приложение №1).

2.3. Порядок применения повышающих коэффициентов.

2.3.1. К окладам педагогических работников, установленным по ПКГ, могут применяться следующие повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

- повышающий коэффициент за специфику работы в учреждениях;

2.3.2. К окладам педагогических работников, установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за квалификационную категорию:

первую – 0,05;

высшую – 0,1;

2.3.3. К окладам педагогических работников, установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за специфику работы в учреждении-0,05.

2.3.4. При применении к окладам педагогических работников по ПКГ повышающих коэффициентов, размер оклада педагогического работника определяется по формуле:

$$P_{op} = O_{пкг} + O_{пкг} \times \text{SUMПК},$$

где:

P_{op} - размер оклада педагогического работника;

$O_{пкг}$ - оклад педагогического работника по ПКГ;

SUMПК - сумма повышающих коэффициентов.

2.4. Порядок и условия установления компенсационных выплат.

2.4.1. Педагогическим работникам учреждений устанавливаются следующие компенсационные выплаты (Приложение № 3):

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- 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 (статья 149 ТК РФ).

2.4.2. Конкретные размеры компенсационных выплат не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

2.4.3. Выплата педагогическим работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

Педагогическим работникам учреждений занятых на работах с вредными условиями труда, устанавливается выплата по результатам специальной оценки условий труда.

Если по результатам специальной оценки условий труда на рабочем месте признаны оптимальными или допустимыми, то повышение оплаты труда не производится.

Размер повышения оплаты труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет не менее 4

процентов оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

2.4.4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями педагогическим работникам учреждений производятся в порядке и размере, установленных действующим законодательством:

-районный коэффициент к заработной плате – 1,2;

-процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока - 10% по истечении первого года работы, с увеличением на 10% за каждые последующие два года работы, но не свыше 30% заработка;

- процентная надбавка к заработной плате в размере 10% за каждые шесть месяцев работы молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), прожившей не менее одного года в южных районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30% заработка.

2.4.5. Педагогическим работникам учреждений, место работы которых находится в сельском населенном пункте, устанавливается доплата за работу в указанной местности в размере 25% оклада педагогического работника по ПКГ с учетом фактической учебной нагрузки.

2.4.6. Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются при выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьей 150 ТК РФ, совмещении профессий (должностей) - статьей 151 ТК РФ, сверхурочной работе - статьей 152 ТК РФ, работе в выходные и нерабочие праздничные дни - статьей 153 ТК РФ .

2.4.7.К выплатам компенсационного характера, указанным в п.2.4.1, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью учреждения по реализации образовательных программ. Указанная работа может выполняться только педагогическими работниками с их письменного согласия.

2.5. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам устанавливаются в процентах к окладам по профессиональным квалификационным группам, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным законодательством или законодательством Приморского края.

2.5.1. В целях поощрения педагогическим работникам учреждения за выполняемую работу и с учетом обеспечения финансовыми средствами могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера (Приложение № 4):

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

4) премии по итогам работы.

2.5.2.К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования, независимо от занимаемой должности. Размеры выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет определяются в процентах к окладам, ставкам заработной платы и не могут быть менее (Таблица):

Таблица

Стаж работы (выслуга лет) полных лет	Размер выплаты в %
от 3-х до 5 лет	3%
от 5 до 10 лет	дополнительно по 1% за каждый год
10 и более лет	10%

2.5.3. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты с учетом следующих критериев:

- выплаты за сложность, напряженность;
- особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж учреждения;
- интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда учреждения норм труда;
- за реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность работы систем, ресурсов и средств учреждения;
- разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для учреждения.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут быть установлены работникам учреждения за работу в двух и более зданиях (помещениях), в которых осуществляется образовательный процесс и находящихся в территориальной отдаленности друг от друга.

2.5.4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором.

2.5.5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ (далее - выплаты) устанавливаются в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников (Приложение № 4,5,6,7).

Размер выплат за качество выполняемых работ и (или) выплат за интенсивность и высокие результаты работы работником учреждения устанавливаются из расчета 1 балл = 1% оклада ПКГ (оклада с учетом повышающих коэффициентов в случае их установления).

В качестве критериев назначения выплат используются индикаторы, указывающие их участие в создании и использовании ресурсов организации (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

Индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в единицах, штуках, долях, процентах и прочих единицах измерения) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов.

Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей эффективности деятельности отдельных категорий работников.

Не допускается установление выплат, в отношении которых не утверждены показатели эффективности деятельности работников (конкретные измеримые параметры).

Конкретный размер выплат устанавливается работнику в процентах от должностного оклада.

2.6. Премии по итогам работы (далее - премии) в учреждении могут быть установлены за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников (Приложение № 8).

Размер премии по итогам работы устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого учреждением по окончании календарного года.

Премии устанавливаются в отношении работников учреждений при наличии следующих оснований:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений;
- за подготовку и проведение организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью образовательного учреждения;

2.6.1. В целях социальной защищенности работников учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя учреждения премии могут быть назначены:

при объявлении благодарности Министерства Просвещения Российской Федерации;

при награждении Почетной грамотой Министерства Просвещения Российской Федерации;

в связи с празднованием Дня учителя; Дня воспитателя и всех дошкольных работников;

в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);

при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;

при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

2.7. Для оценки результатов деятельности работника учреждения и установления работнику размера стимулирующих выплат создается Комиссия. Состав Комиссии и ее полномочия в соответствии с Приложением № 9 .

На основании протокола Комиссии издается приказ руководителя учреждения об установлении работникам стимулирующих выплат.

2.8. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

2.9. Стимулирующие выплаты по итогам работы не выплачиваются работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

· Порядок и условия почасовой оплаты.

3.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:

а) за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по причине временной нетрудоспособности или другим причинам, продолжавшегося не свыше двух месяцев.

3.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы в учреждении определяется путем деления оклада, ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

IV. Порядок и условия оплаты труда иных работников

4.1. Система оплаты труда работников, не осуществляющих педагогическую деятельность (далее – иных работников), учреждения включает

в себя оклады, устанавливаемые по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, компенсационные и стимулирующие выплаты.

4.2 Размеры окладов иных работников учреждения, установленные по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (Приложение №1), увеличиваются (индексируются) в соответствии с решением Думы Яковлевского муниципального района о местном бюджете на соответствующий финансовый год и плановый период с учетом роста потребительских цен на товары и услуги. При увеличении (индексации) окладов работников учреждений их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

4.3. Компенсационные выплаты иным работникам Учреждения устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ.

4.3.1. Работникам учреждения в соответствии с Перечнем видов компенсационных выплат, устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера (Приложение № 3):

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- 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).

4.3.2. Выплаты работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ и принятыми в соответствии с ней нормативными правовыми актами в повышенном размере, минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не может быть ниже установленного статьей 147 ТК РФ.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

4.3.3. При отраслевой системе оплаты труда работников Учреждения компенсационные выплаты работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со [статьей 148](#) ТК РФ. К заработной плате работников учреждений в соответствии с правовыми актами органов государственной власти бывшего Союза ССР и краевым законодательством начисляются:

- районный коэффициент к заработной плате –1,2;

- процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах

Дальнего Востока - 10 процентов по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 процентов заработка;

- процентная надбавка к заработной плате в размере 10 процентов за каждые шесть месяцев работы молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), прожившей не менее одного года в южных районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30 процентов заработка.

4.3.4 Компенсационные выплаты работникам учреждения за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, за сверхурочную работу, за работу в ночное и вечернее время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии со [статьями 149, 150, 151, 152, 153, 154](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Работникам учреждения Яковлевского муниципального района, место работы которых находится в сельском населенном пункте, устанавливается компенсационная выплата (доплата) за работу в указанной местности в размере 25 процентов размера оклада по ПКГ.

4.3.5. При отраслевой системе оплаты труда работников Учреждения размеры и условия осуществления компенсационных выплат конкретизируются в трудовых договорах работников учреждений.

4.4. Порядок и условия установления стимулирующих выплат.

4.4.1. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ (Приложение № 5,6,7).

4.4.2. Работникам Учреждения в соответствии с Перечнем видов стимулирующих выплат, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.
- выплаты за качество выполняемых работ.
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.
- премии по итогам работы.

4.4.3. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работников Учреждения к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу.

4.4.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам Учреждения с учетом целевых показателей и критериев оценки эффективности деятельности, позволяющих оценить результативность и качество их труда.

Оценка эффективности деятельности работников Учреждения осуществляется комиссией по оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности работников учреждения (Приложение № 9), создаваемой руководителем учреждения. Состав комиссии, периодичность и

порядок оценки эффективности деятельности работников утверждаются руководителем учреждения.

4.4.5. Выплаты за качество выполняемых работ и (или) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся ежемесячно в соответствии с приказом руководителя Учреждения на основании решения комиссии по оценке выполнения целевых показателей эффективности труда работников Учреждения.

Размер выплат за качество выполняемых работ и (или) выплат за интенсивность и высокие результаты работы работником учреждения устанавливаются из расчета 1 балл = 1% оклада ПКГ (оклада с учетом повышающих коэффициентов в случае их установления).

Размер стимулирующих выплат работникам Учреждения устанавливается не более 100 процентов от должностного оклада.

4.4.6. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы (службы) в государственных и муниципальных учреждениях, в органах исполнительной власти и органах местного самоуправления.

Размер выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет определяется в процентах к окладам по ПКГ в зависимости от стажа работы в следующих размерах:

- от 1 до 5 лет – 10%;
- от 5 до 10 лет – 15%;
- от 10 до 15 лет – 20%;
- свыше 15 лет – 30%.

4.4.7. Премии по итогам работы (далее - премии) в учреждении могут быть установлены за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом учреждения.

Размер премии по итогам работы устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого учреждением по окончании календарного года.

Премии устанавливаются в отношении работников учреждений при наличии следующих оснований:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений;
- за подготовку и проведение организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью учреждения;
- в связи с юбилейной датой и профессиональными праздниками.

4.4.8. Размер и порядок осуществления премии устанавливается распорядительным актом руководителя учреждения.

4.4.9. В целях социальной защищенности работников учреждений и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению

руководителя учреждения премии могут быть назначены (Приложение № 8):

- при объявлении благодарности Министерства Просвещения Российской Федерации;
- при награждении Почетной грамотой Министерства Просвещения Российской Федерации;
- в связи с юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);
- при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;
- при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

4.4.10. За неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей руководитель Учреждения вправе уменьшить размеры стимулирующих выплат или лишить работников полностью. В случае наличия в расчетном периоде неснятого дисциплинарного взыскания стимулирующие выплаты не начисляются и не выплачиваются в полном объеме.

4.4.11. При отсутствии или недостатке объема бюджетных средств руководитель Учреждения вправе приостановить, уменьшить или отменить выплаты за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы.

**· Порядок оплаты труда руководителя учреждения,
заместителя руководителя учреждения,
заведующего филиалом образовательного учреждения.**

· Заработная плата руководителя учреждения, его заместителя, заведующего филиалом образовательного учреждения состоит из оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения (за исключением руководителя учреждения, заместителей руководителя, заведующего филиалом образовательного учреждения) устанавливается в кратности от 1 до 4.

5.2. Размер оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению. Оклад заместителя руководителя учреждения, заведующего филиалом образовательного учреждения устанавливается на 10-30 процентов ниже оклада руководителя.

Размеры окладов руководителя, его заместителя, заведующего филиалом образовательного учреждения увеличивается (индексируется) в соответствии с решением Думы Яковлевского муниципального района о районном бюджете на

соответствующий финансовый год и плановый период с учетом роста потребительских цен на товары и услуги. Размеры окладов руководителя учреждения, его заместителя, заведующего филиалом образовательного учреждения подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

5.3 Компенсационные выплаты руководителю, его заместителю, заведующему филиалом образовательного учреждения устанавливаются с учетом условий его труда в процентах к окладам по ПКГ в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат и порядком, установленным пунктом 4.3 настоящего Положения.

Компенсационные выплаты руководителю учреждения и их конкретные размеры устанавливаются в трудовом договоре.

5.4. Руководителю, заместителю руководителя, заведующему филиалом образовательного учреждения в соответствии с Перечнем видов стимулирующих выплат, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.
- выплаты за качество выполняемых работ.
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.
- премии по итогам работы.

5.5. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы (службы) в государственных и муниципальных учреждениях, в органах исполнительной власти и органах местного самоуправления.

Размер выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет определяется в процентах к окладам по ПКГ в зависимости от стажа работы в следующих размерах:

- от 1 до 5 лет – 10%;
- от 5 до 10 лет – 15%;
- от 10 до 15 лет – 20%;
- свыше 15 лет – 30%.

5.6. Выплаты за качество выполняемых работ и (или) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся ежемесячно в соответствии с локальным нормативным актом на основании решения комиссии по оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности руководителя Учреждения при главе Администрации Яковлевского муниципального района.

Оценка работы руководителей на предмет выполнения ими целевых показателей эффективности деятельности, утвержденных Приложением № 2 осуществляется один раз в полугодие (не позднее 15 числа месяца, следующего за отчётным периодом) комиссией при главе Администрации Яковлевского муниципального района.

Размер выплат за качество выполняемых работ и (или) выплат за

интенсивность и высокие результаты работы работников учреждения устанавливаются из расчета 1 балл = 1% оклада ПКГ (оклада с учетом повышающих коэффициентов в случае их установления).

5.7 Премии по итогам работы выплачиваются единовременно, в пределах фонда оплаты труда Учреждения, в соответствии с локальным нормативным актом, на основании решения комиссии по оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности руководителей учреждения при главе Администрации Яковлевского муниципального района.

5.8.Руководителям образовательных учреждений не может быть выплачена премия в связи с окончанием учебного, финансового года при наличии установленной вины руководителя учреждения в следующих случаях:

-нецелевого, неправомерного и (или) неэффективного использования бюджетных средств, выявленных учредителем либо контролирующими органами в течение календарного года;

-применения дисциплинарного взыскания;

-наличие просроченной задолженности по налогам и иным обязательным платежам, а так же по начисленным штрафам и пеням в бюджеты всех уровней системы Российской Федерации, а также по выплате заработной платы работникам учреждения в течение календарного года;

-неисполнение или несвоевременного исполнения распорядительных актов Администрации Яковлевского муниципального района, несвоевременного и некачественного представления отчетной документации и информации главному распорядителю бюджетных средств.

VI. Порядок выплаты материальной помощи

6.1. В пределах экономии фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в трудной жизненной ситуации.

6.2.Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

6.3. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретных размерах принимает глава Администрации Яковлевского муниципального района на основании письменного заявления руководителя учреждения.

6.4. Для принятия работодателем решения о выплате материальной помощи работникам, руководителю учреждения предоставляется расчет планового фонда оплаты труда, подтверждающий наличие достаточных средств для выплаты материальной помощи.

VII. Заключительные положения

7.1. Учреждение принимает Положение об оплате труда работников учреждения, руководствуясь Положением, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения (при наличии) или иным представительным органом работников.

7.2. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от квалификационной категории, право на его изменение возникает в следующие сроки:

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

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

при присвоении внутри должностной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

7.3.Руководители образовательных учреждений:

7.3.1.Проверяют документы об образовании и стаже работы, другие основания, предусмотренные настоящим Положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов, ставок заработной платы работников.

7.3.2.Ежегодно составляют и утверждают тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников.

7.3.3.Несут ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников.

7.3.4.Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются учреждением самостоятельно и отражаются в положении об оплате труда работников конкретного учреждения.

Приложение №1

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения «Детский сад п.Нефтебаза»

**ОКЛАДЫ
ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ ДОЛЖНОСТЕЙ
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ ДОШКОЛЬНЫХ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ЯКОВЛЕВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО
РАЙОНА**

Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклады (рублей)	
<i>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»</i>			
1 квалификационный уровень	Сторож	5975	
	Подсобный рабочий кухни	6172	
	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания (рабочий)	6172	
	Кастелянша	6172	
	Кладовщик	6172	
	Дворник	6172	
	Машинист по стирке белья	6224	
	Машинист котельной установки (кочегар) на твердом топливе	6224	
	Повар:	до 100 питающихся	6058
		от 101 – 150 питающихся	6120
от 151 – 200 питающихся		6858	
<i>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня», должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня</i>			
1 квалификационный уровень	Помощник воспитателя	6163	
<i>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»,</i>			

<i>должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня</i>			
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством		6172
<i>Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»</i>			
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра		6914
<i>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня», должностей педагогических работников</i>			
1 квалификационный уровень	Музыкальный руководитель		10365
2 квалификационный уровень	-----		11702
3 квалификационный уровень	Воспитатель		12929
4 квалификационный уровень	Старший воспитатель Учитель-логопед (логопед)		13746
<i>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня» Административно-управленческий персонал</i>			
3 квалификационный уровень	Заведующий детского сада:	до 100 воспитанников	15764
		от 101 – 200 воспитанников	16129
		от 201 – 300 воспитанников	16428

Приложение № 2

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения «Детский сад п.Нефтебаза»

Перечень показателей эффективности деятельности руководителей дошкольных образовательных организаций

№ п/п	Наименования показателя	Критерии оценки показателя	Условия	Размер коэффициента	Отчетный период
1	Эффективность реализации программ дошкольного образования	Показатель функционирования ДОУ (количество дето-дней)	Не менее 200 дето-дней на 1 ребенка в год	5	Календарный год
		Снижение количества пропусков по болезни, реализация программы здоровьесбережения	От 10 до 20 дней в год на ребенка	5	Календарный год
		Доля детей в возрасте от 5 до 7 лет, охваченных дополнительным образованием	60% детей	5	Учебный год
2	Эффективность реализации программ развития Учреждения	Наличие в Учреждении педагогов - победителей и призеров по результатам конкурса профессионального мастерства (за исключением дистанционных и заочных)	За каждого педагога -победителя, призера	3 Не более 15	Календарный год
		Наличие в Учреждении –воспитанников победителей и призеров по результатам международных, всероссийских, региональных и муниципальных олимпиад, конкурсов, соревнований от общего количества воспитанников	До 0,5 % 0,5%-1,0% 1,1-2,0% 2,1-3,0% 3,1-4,0% Свыше 4%	1 2 3 5 8 10	Календарный год

		Наличие призового места у ДОУ по итогам проведения международных, всероссийских, региональных и районных конкурсов и соревнований	За каждое мероприятие	5	Календарный год
		Организация и проведение на базе ДОУ районных и (или) краевых мероприятий	За каждое мероприятие	5	Календарный год
Степень информационной открытости деятельности и качество предоставления услуг в ДОУ		Качество заполнения АИС СГО	100%	10	Учебный год
		Своевременное обновление сайта ОО. Соответствие сайта всем требованиям	100%	10	Календарный год
		Внедрение программ воспитания. Выявление социального неблагополучия	Выявление условий воспитания	5	Календарный год
Эффективность реализации кадровой политики в учреждении		Наличие педагогических работников в возрасте до 35 лет от общего количества педагогов	От 10 до 20% От 20 до 30% Свыше 30%	1 3 5	Календарный год
		Выполнение квоты по приему инвалидов	1 на 50 работников	2	Календарный год
		Наличие у руководителя государственных или ведомственных наград	Заслуженный, отличник, почетный работник, грамота Губернатора, ЗС	10 5 3	Календарный год
		Доля педагогических работников общеобразовательных организаций, прошедших повышение квалификации, в том числе в центрах непрерывного повышения профессионального мастерства	30%	5	Календарный год
		Наличие педагогов высшей, первой квалификационной категории	От 40 до 70%	5	Календарный год

Эффективност ь финансово-хоз зяйственной деятельности учреждения	Отсутствие нарушений действующего законодательства РФ и иных нормативно-правовых актов	Отсутствие предписаний контролирующих органов	5	Календарный год
	Отсутствие обоснованных жалоб, инцидентов, в т.ч. соцсетях, обращений родителей		5	Календарный год
	Объем поступающих средств от платных образовательных услуг	до 100000 Свыше 100000	5 10	Календарный год
	Организация питания в соответствии с нормами СанПин	Наличие уголка питания; Наличие документов на сайте; состояние пищеблока	5	Календарный год
	Выполнение муниципального задания. Эффективное расходование выделенных субвенций	Комплектование групп, сохранность контингента	10	Календарный год
	Обустроенность прилегающей территории		5	Календарный год
	Выполнение планового показателя «Соотношение среднемесячной ЗП педагогических работников	Согласно Указу Президента	5	Календарный год

Максимально-130 б

Приложение № 3

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения «Детский сад п.Нефтебаза»

ПЕРЕЧЕНЬ КРИТЕРИЕВ ОПРЕДЕЛЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

№	Показатель деятельности	надбавка
1	Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 147 ТК РФ)	4%, 12%
2	выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: - при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе	30%
3	Выплаты за работу в ночное время (статья 149 ТК РФ).	35%

Приложение № 4

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения «Детский сад п.Нефтебаза»

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ
МБДОУ «Детский сад п.Нефтебаза»**

Перечень критериев по выплатам стимулирующего характера
за высокие результаты работы

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
воспитателя МБДОУ «Детский сад п.Нефтебаза»**

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки показателя	Условия	Размер коэффициента	Отчетный период
1	Эффективность реализации программ дошкольного образования	Показатель функционирования ДОУ (количество дето-дней)	Не менее 200 дето-дней на 1 ребенка в год	5	Календарный год
		Снижение количества пропусков по болезни, реализация программы здоровьесбережения	От 10 до 20 дней в год на ребенка	5	Календарный год
2	Эффективность реализации программ развития Учреждения	Наличие у педагога призовых мест по результатам конкурсов профессионального мастерства (за исключением дистанционных и заочных)		10	Календарный год
		Наличие у педагога воспитанников победителей и призеров по результатам международных, всероссийских, региональных и муниципальных олимпиад, конкурсов, соревнований от общего количества воспитанников		10	Календарный год

		Участие в проведении на базе ДОО районных и (или) краевых мероприятий	5	Календарный год
Степень информационной открытости деятельности и качество предоставления электронных услуг в Учреждении	Качество заполнения АИС СГО	100%	5	Учебный год
	Своевременное предоставление материала для обновление сайта ОО, публикации в СМИ	100%	5	Календарный год
	Внедрение программ воспитания. Выявление социального неблагополучия, работа с родителями	Выявление условий воспитания в семье	5	Календарный год
Эффективность реализации кадровой политики в учреждении	Своевременное повышение квалификации педагога (курсы повышения квалификации)		5	Календарный год
	Наличие у педагога высшей, первой квалификационной категории		10	Календарный год
Эффективность финансово-хозяйственной деятельности и учреждения	Отсутствие травматизма среди воспитанников		5	Календарный год
	Отсутствие обоснованных жалоб, инцидентов в соцсетях, обращений родителей		5	Календарный год
	Отсутствие задолженности по родительской плате		5	Календарный год
	Обеспечение санитарно-гигиенических, комфортных бытовых условий образовательного процесса	Порядок на рабочем месте, группе, отсутствие замечаний по оформлению документации и пр.	5	Календарный год
	Оснащение предметно-развивающей среды в соответствии с современными требованиями		5	Календарный год
	Активное участие на детских праздниках, общественных		5	Календарный год

	мероприятиях коллектива. Подготовка атрибутов, костюмов, оформление музыкального зала к массовым мероприятиям		
	Обеспечение выполнения требований пожарной, антитеррористической защищенности, охраны труда, электробезопасности	5	Календар ный год
Общий балл		100	

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
музыкального руководителя МБДОУ «Детский сад п.Нефтебаза»**

№ п/п	Критерий оценки	Плановое значение показателей	Размер коэффициент а	Отчетный период
1	Внедрение инновационных технологий в педагогический процесс, участие в проектах инновационных программ	Наличие	До 5	Календар ный год
2	Участие педагога в конкурсах различного уровня	Зарубежные, всероссийские , региональные, муниципальн ые ДОУ	До 25 До 20 До 15 До 10 До 5	Календар ный год
3	Личный вклад в создание положительного имиджа ДОУ	Личное участие в конференциях , семинарах, методических объединениях , конкурсах, показ мастер-классов и др.	До 5	Календар ный год
4	Сообщения на педсоветах, семинарах, курсах, повышения квалификации, проведение консультаций, обобщение собственного опыта работы	По факту	До 5	Календар ный год
5	Разработка сценариев для детских праздников, общественных мероприятий коллектива ДОУ	По факту	До 5	Календар ный год
6	Подготовка атрибутов, костюмов, инвентаря в	По факту	До 5	Календар

	массовым мероприятиям, оформление музыкального (или) физкультурного зала к массовым мероприятиям			ный год
7	Оснащение предметно-развивающей среды в соответствии с современными требованиями	Обновление, пополнение и сохранение предметно-развивающей среды	До 5	Календарный год
8	Расширение сети культурно-оздоровительных, досуговых мероприятий с детьми, сотрудниками и (или) родителями	По факту	До 5	Календарный год
9	Расширение образовательного пространства	Сетевое взаимодействие	До 5	Календарный год
10	Предоставление информации для обновления содержания сайта образовательного учреждения, публикация в СМИ	Наличие и своевременное размещение на страницах сайта о деятельности группы не реже 1 раз в 10 дней Публикация в СМИ	До 5 До 5	Календарный год
11	Организация работы с родителями: консультирование – наглядная информация об образовательном процессе	По факту	До 5	Календарный год
12	Наличие государственных наград, почетных званий, иных званий работников сферы образования	Наличие	До 5	Календарный год
13	Отсутствие травматизма	0 случаев	До 5	Календарный год
14	Отсутствие жалоб со стороны потребителей муниципальных услуг, коллектива ДОУ, общественности	0 жалоб	До 10	Календарный год
15	Пропаганда здорового образа жизни	Отсутствие больничных листов, отсутствие вредных привычек	До 5	Календарный год
	Общий балл		100	

Приложение № 5

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения «Детский сад п.Нефтебаза»

**ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

помощникам воспитателя МБДОУ «Детский сад п.Нефтебаза»

Перечень критериев по выплатам стимулирующего характера
за интенсивность и высокие результаты работы

№ п/п	Критерий оценки	Плановое значение показателей	балл
<i>Учебно - вспомогательный персонал (помощники воспитателя)</i>			
1	Участие в воспитательно-образовательном процессе	Совместные занятия с детьми, изготовление развивающих пособий, ремонт игрового оборудования	До 20
2	Проведение и соблюдение экономических мероприятий	Экономия водопотребления, энергосбережения и теплосбережения	До 10
3	Участие в общественных мероприятиях и ремонтных работах	Оформление прогулочных площадок, изготовление сезонных построек, активное участие в субботниках, участие в сезонных уборках, ремонтных работах, облагораживанию территории ДОО	До 20
	Общий балл		50

Перечень критериев по выплатам стимулирующего характера
за качество выполняемых работ

№ п/п	Критерий оценки	Плановое значение показателей	балл
<i>Учебно - вспомогательный персонал (помощники воспитателя)</i>			
1	Обеспечение санитарно-гигиенических условий образовательного процесса, качественное выполнение СанПиН	Отсутствие замечаний жалоб	До 10

2	Отсутствие замечаний по результатам контроля	По факту	До 5
3	Низкий, по сравнению со средне-районным, уровень заболеваемости воспитанников	Ясли – 1,5 дня, сад – 1	До 5
4	Отсутствие групповых случаев инфекционных заболеваний у детей	По факту	До 5
5	Выполнение основных показателей	Функционирование ясли – 17 дней, сад – 18 дней	До 5
6	Этика поведения на рабочем месте	Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины	До 5
7	Отсутствие жалоб со стороны администрации ДОО, руководителей подразделений, работников, родителей, замечаний со стороны контролирующих органов	По факту	До 5
8	Обеспечение выполнения требования пожарной, электробезопасности, антитеррористической защищенности, охрана труда	Отсутствие замечаний проверок, отсутствие случаев краж, отсутствие ЧС	До 5
9	Пропаганда здорового образа жизни	Отсутствие больничных листов, отсутствие вредных привычек	До 5
	Общий балл		50

Приложение № 6

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения «Детский сад п.Нефтебаза»

**ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

медицинской сестре МБДОУ «Детский сад п.Нефтебаза»

Перечень критериев по выплатам стимулирующего характера
за качество выполняемых работ, а также за интенсивность и высокие результаты работы

№ п/п	Критерии	балл
1	Заболеваемость детей в ДОУ по заболеваниям ОРВ и ОРЗ отсутствуют	До 20
2	За ведение документации на высоком уровне	До 20
3	Организация и помощь в проведении здоровьесберегающих мероприятий	До 10
4	Качественное осуществление контрольных функций, обеспечение результативности по итогам контроля	До 20
5	Санитарно-просветительская работа с персоналом и родителями воспитанников	До 10
6	Консультирование родителей, пропаганда здорового образа жизни, оформление наглядной консультативной информации для родителей и педагогов	До 20
	Общий балл	100

Приложение № 7

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения «Детский сад п.Нефтебаза»

**ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

прочим работникам МБДОУ «Детский сад п.Нефтебаза»

Перечень критериев по выплатам стимулирующего характера
за интенсивность и высокие результаты работы

№ п/п	Критерий оценки	Плановое значение показателей	балл
Обслуживающий персонал (машинист по стирке белья, кастелянша, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания)			
1	Проведение и соблюдение экономических мероприятий	Экономия водопотребления, энергосбережения и теплосбережения	До 25
2	Активное участие в общественных мероприятиях и ремонтных работах	Активное участие в субботниках, участие в сезонных уборках, ремонтных работах, облагораживанию территории ДОУ	До 25
Общий балл			50
Обслуживающий персонал (повар, подсобный рабочий кухни, кладовщик)			
1	Проведение и соблюдение экономических мероприятий	Экономия водопотребления, энергосбережения и теплосбережения	До 25
2	Активное участие в общественных мероприятиях и ремонтных работах	Активное участие в субботниках, участие в сезонных уборках, ремонтных работах, облагораживанию территории ДОУ	До 25
Общий балл			50

Обслуживающий персонал (заведующий хозяйством)			
1	Отсутствие замечаний		До 25
2	Активное участие в общественных мероприятиях и ремонтных работах	Активное участие в субботниках, участие в сезонных уборках, ремонтных работах, облагораживанию территории ДОУ	До 25
Общий балл			50

Перечень критериев по выплатам стимулирующего характера за качество выполняемых работ

№ п/п	Критерий оценки	Плановое значение показателей	балл
Обслуживающий персонал (машинист по стирке белья, кастелянша, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания)			
1	Качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей	Отсутствие замечаний по результатам контроля со стороны администрации контролирующих органов	До 20
2	Обеспечение выполнения требования пожарной, электробезопасности, антитеррористической защищенности, охрана труда	Отсутствие замечаний проверок, отсутствие случаев краж, отсутствие ЧС	До 20
3	Этика поведения на рабочем месте	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	До 10
Общий балл			50
Обслуживающий персонал (повар, подсобный рабочий кухни, кладовщик)			
1	Качественное выполнение СанПиН	Отсутствие замечаний	До 10
2	Качественное приготовление пищи. Соблюдение технологии приготовления	Отсутствие замечаний, жалоб	До 5
3	Отсутствие замечаний по результатам контроля со стороны администрации и контролирующих органов	Отсутствие замечаний	До 15
4	Обеспечение выполнения требования пожарной, электробезопасности, антитеррористической защищенности, охрана труда	Отсутствие замечаний проверок, отсутствие случаев краж, отсутствие ЧС	До 10
5	Пропаганда здорового образа жизни	Отсутствие больничных листов, отсутствие вредных привычек	До 5
6	Этика поведения на рабочем месте	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	До 5
Общий балл			50
Обслуживающий персонал (заведующий хозяйством)			
1	Качественное оформление и своевременная подача	Отсутствие замечаний	До 10

	отчетной документации		
2	Качественное выполнение должностных обязанностей	Отсутствие замечаний	До 10
3	Отсутствие замечаний по результатам контроля	Отсутствие жалоб со стороны администрации ДОУ, руководителей подразделений, работников, родителей, замечаний со стороны контролирующих органов	До 15
4	Этика поведения на рабочем месте	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	До 5
5	Обеспечение выполнения требования пожарной, электробезопасности, антитеррористической защищенности, охрана труда	Отсутствие замечаний проверок, отсутствие случаев краж, отсутствие ЧС	До 10
6	Общий балл		50

Приложение № 8

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения «Детский сад п.Нефтебаза»

ПРЕМИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ

(для всех категорий сотрудников)

№ п/п	Критерии	% от оклада
·	· при объявлении благодарности Министерства Просвещения Российской Федерации	100
·	· при награждении Почетной грамотой Министерства Просвещения Российской Федерации;	100
·	· в связи с празднованием Дня учителя; Дня воспитателя и всех дошкольных работников	до 50
·	· в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет)	до 50
·	· при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости	до 50
·	· при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением	до 50

Приложение № 9

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения «Детский сад п.Нефтебаза»

СОСТАВ КОМИССИИ ПО ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ

Председатель комиссии – заведующий

Секретарь комиссии – музыкальный руководитель

Члены комиссии:

1 - воспитатель

2 - воспитатель

3 - воспитатель

ПОЛНОМОЧИЯ КОМИССИИ

Комиссия состоит из председателя, секретаря и членов Комиссии. Персональный состав Комиссии и ее полномочия утверждаются приказом руководителя учреждения.

Председатель Комиссии:

- осуществляет общее руководство деятельностью Комиссии;
- председательствует на заседаниях Комиссии.

Секретарь Комиссии:

- информирует членов Комиссии о дате, времени и месте проведения заседаний Комиссии;
- ведет протоколы заседаний Комиссии
- готовит по поручению председателя Комиссии информацию о деятельности Комиссии.

Заседания Комиссии проводятся ежемесячно. Дата проведения заседания Комиссии назначается председателем Комиссии, не позднее 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

При равенстве голосов решающим является голос председателя.

Комиссия имеет право:

- заслушивать работников;
- запрашивать дополнительную информацию.

Стимулирующие выплаты работникам учреждения и их конкретные размеры устанавливаются с учетом выполнения ими показателей оценки эффективности деятельности.

Произведенный Комиссией расчет с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается председателем, секретарем и членами комиссии.

На основании протокола Комиссии издается приказ руководителя учреждения о размере выплат стимулирующего характера.

Если на работника учреждения налагалось дисциплинарное взыскание, выплаты стимулирующего характера ему не устанавливаются.