

законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Хабаровского края, муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления, настоящим Положением, а также с учетом мнения представительного органа работников.

2. Оплата труда работников муниципального образовательного учреждения

2.1. Оплата труда работников муниципального образовательного учреждения

2.1.1. Система оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения включает в себя оклады (должностные оклады), повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, иные выплаты (материальная помощь).

2.1.2. Размеры окладов (должностных окладов), минимальных окладов (минимальных должностных окладов) работников учреждения устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования (далее – ПКГ).

Размеры окладов (должностных окладов) по ПКГ и квалификационным уровням устанавливаются не ниже соответствующих минимальных окладов (минимальных должностных окладов).

2.1.3. К окладам (должностным окладам) работников устанавливаются нижеперечисленные повышающие коэффициенты:

- за квалификационную категорию, наличие учёной степени, звания «заслуженный», «народный» (приложение 1 к настоящему Положению);

- за специфику работы в отдельном учреждении, отделении, группе;

- персональный повышающий коэффициент;

- повышающий коэффициент молодому специалисту.

2.1.3.1. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания «заслуженный», «народный» устанавливается:

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

- при присвоении почётного звания – со дня вступления в силу Указа Президента Российской Федерации о присвоении почётного звания или со дня вступления в силу Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации о награждении ведомственной наградой;

- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации о выдаче диплома кандидата наук;

- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации о выдаче диплома доктора наук.

2.1.3.2. Повышающий коэффициент за специфику работы в отдельном учреждении, отделении, группе устанавливается за работу с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

2.1.3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) работника учреждения может быть установлен с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов на срок выполнения поставленной задачи, работы.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 0,2.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается на определенный период времени и с учетом обеспечения финансовыми средствами.

2.1.3.4. Молодой специалист – специалист, имеющий высшее или среднее профессиональное образование, полученное по очной форме обучения, и работающий в течение трех лет с момента окончания профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования на основании трудового договора, заключенного с работодателем, на педагогических должностях.

Статус молодого специалиста возникает у выпускника учебного заведения со дня заключения им трудового договора с организацией по основному месту работы и действует в течение трёх лет.

Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трёх лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную службу;

- переход работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность;

- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трёх лет;

- нахождение в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента молодому специалисту - 0,35 оклада (должностного оклада).

Размер выплаты по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу, за исключением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока, устанавливаемых в процентном отношении к заработной плате работников.

При наличии у работника одновременно нескольких оснований для установления выплат по повышающим коэффициентам выплаты устанавливаются по каждому основанию.

2.1.5. Работникам устанавливаются компенсационные выплаты, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

2.1.6. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

Стимулирующие выплаты производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

2.1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

2.1.8.Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно.

2.2. Оплата труда педагогических работников

2.2.1. Группа должностей педагогических работников подразделяется на четыре квалификационных уровня в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

2.2.2. Размеры минимальных должностных окладов по ПКГ должностей педагогических работников дошкольных образовательных учреждений составляют:

-1-й квалификационный уровень - 7058 рублей;

- 2-й квалификационный уровень - 7445 рублей;

- 3-й квалификационный уровень - 8025 рублей;

- 4-й квалификационный уровень учитель-логопед - 8411 рублей.

2.2.3. К должностным окладам по ПКГ должностей педагогических работников устанавливаются следующие повышающие коэффициенты, определяемые в соответствии с пунктом 2.1.3:

- за квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания «заслуженный», «народный»;

- за специфику работы в отдельном учреждении, отделении, группе;

- персональный повышающий коэффициент;

- повышающий коэффициент молодому специалисту.

2.2.4. При переходе педагогического работника, имеющего квалификационную категорию (первую или высшую) с одной должности на другую, по которым совпадают профили работы, условия оплаты труда устанавливаются с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия (приложение 3 к настоящему Положению).

2.2.5. Выплаты по повышающим коэффициентам начисляются с учетом установленной работнику учебной нагрузки.

2.2.6. Оплата труда работников, осуществляющих педагогическую деятельность, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с действующим законодательством.

2.2.7. Тарификационный список работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из учебного плана и программ, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательных учреждениях и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

2.3. Оплата труда учебно-вспомогательного персонала

2.3.1. Должности работников учебно-вспомогательного персонала включены в две ПКГ в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

2.3.2. Размеры минимальных должностных окладов по ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала составляют:

- по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня - 4711 рублей;

- по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:

- 1-й квалификационный уровень - 4861 рубля;

- 2-й квалификационный уровень - 5014 рублей.

2.3.3. К должностным окладам по ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала устанавливается повышающий коэффициент за специфику работы в отдельном учреждении, отделении, группе, определяемый в соответствии с пунктом 2.1.2.

2.3.4. Работникам групп компенсирующей направленности в дошкольном учреждении выплаты по повышающему коэффициенту за специфику работы в группе начисляются с учетом установленной работнику нагрузки.

2.4. Оплата труда работников руководителей структурных подразделений

2.4.1. Группа должностей руководителей структурных подразделений делится на три квалификационных уровня в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

2.4.2. Размеры минимальных должностных окладов по ПКГ должностей руководителей структурных подразделений составляют:

- 1-й квалификационный уровень - 6988 рублей;

- 2-й квалификационный уровень - 7293 рубля;

- 3-й квалификационный уровень - 7597 рублей.

2.4.3. К установленным окладам) по ПКГ должностей руководителей структурных подразделений устанавливаются следующие повышающие коэффициенты, определяемые в соответствии с пунктом 2.1.3.:

- за квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания «заслуженный», «народный»;

- за специфику работы в структурном подразделении, группе.

2.5. Оплата труда работников, занимающих должности служащих (за исключением работников, указанных в разделах 2.2 – 2.4)

2.5.1. Работники, относящиеся к категории должностей служащих за исключением работников, указанных в разделах 2.2 – 2.4), подразделяются на четыре профессиональные квалификационные группы в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов, служащих».

2.5.2. Размеры должностных окладов по ПКГ должностей служащих составляют:

Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности первого уровня»:

- 1-й квалификационный уровень - 3495 рубль;

- 2-й квалификационный уровень - 3799 рублей.

Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»:

- 1-й квалификационный уровень - повар, водитель - 4558 рубля;

- 2-й квалификационный уровень – 5014 рублей;

- 3-й квалификационный уровень - 5469 рублей.

Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности третьего уровня»:

- 1-й квалификационный уровень – 5318 рублей.

Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»:

- 3-й квалификационный уровень - 6685 рублей.

2.5.3. К установленным должностным окладам по группам общеотраслевых должностей служащих устанавливаются следующие повышающие коэффициенты, определяемые в соответствии с пунктом 2.1.3:

- за наличие ученой степени;

- за специфику работы в отдельном учреждении.

2.6. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

2.6.1.Должности работников, относящихся к общеотраслевым профессиям рабочих, подразделяются на четыре профессиональные квалификационные группы в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

2.6.2. Размеры минимальных должностных окладов по ПКГ общеотраслевых профессий рабочих составляют:

Профессии, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»:

- 1-й квалификационный уровень - 3038 рублей;

- 2-й квалификационный уровень - 3495 рублей.

Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»:

- 1-й квалификационный уровень - 3571 рубль;

- 2-й квалификационный уровень - 4103 рубля

- 1-й квалификационный уровень - 4483 рубля;

- 2-й квалификационный уровень - 5898 рублей.

Профессии рабочих, отнесенных к 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня», выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, установлены Перечнем в приложении № 4 к настоящему Положению.

2.6.3.К окладам работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются повышающие коэффициенты, определяемые в соответствии с пунктом 2.1.3.:

- за специфику работы в отдельном учреждении.

2.7. Оплате труда медицинских и фармацевтических работников

2.7.1. Должности медицинских и фармацевтических работников включены в ПКГ в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 06 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

2.7.2. Размеры минимальных должностных окладов по ПКГ должностей медицинских и фармацевтических работников составляют:

ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня» - 4759 рублей.

ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»:

- 1 квалификационный уровень – 5335 рублей;

- 2 квалификационный уровень – 5429 рублей;

- 3 квалификационный уровень – 5990 рублей;

 - 4 квалификационный уровень – 6178 рублей;

- 5 квалификационный уровень – 6365 рублей.

ПКГ «Врачи и провизоры»:

- 2 квалификационный уровень – 9707 рублей.

2.7.3. К установленным должностным окладам по ПКГ должностей медицинских и фармацевтических работников устанавливаются повышающие коэффициенты, определяемые в соответствии с пунктом 2.1.3.:

- за квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания «заслуженный»;

-за специфику работы в отдельном учреждении, структурном подразделении, группе.

2.8. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

2.8.1. Заработная плата руководителя муниципального образовательного учреждения, их заместителей, главного бухгалтера состоит из должностного оклада, повышающих коэффициентов, компенсационных, стимулирующих выплат и материальной помощи.

2.8.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяется трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения.

2.8.3.Размер должностного оклада руководителя учреждения, размер, порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера определяются его учредителем (управлением образования администрации города Хабаровска) на основании локальных актов.

2.8.4. Размер должностного оклада руководителя определяется в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения и отражается в трудовом договоре.

2.8.5. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются учреждением в размере на 10-30 процентов ниже оклада руководителя.

2.8.6. К установленным должностным окладам руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера устанавливаются повышающие коэффициенты, определяемые в соответствии с пунктом 2.1.3:

- за квалификацию, наличие ученой степени, почетного звания «народный», «заслуженный» - в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению;

- за специфику работы в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению;

- персональный повышающий коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя учреждения может быть установлен учредителем с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов на срок выполнения поставленной задачи, работы.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 2,0.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается на определенный период времени и с учетом обеспечения финансовыми средствами.

2.8.7. Управление образования администрации г. Хабаровска устанавливает руководителям подведомственных учреждений выплаты стимулирующего характера.

Размеры выплат стимулирующего характера определяются с учетом результатов деятельности учреждения, выполнения ими целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых управлением образования администрации города Хабаровска.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников дошкольного учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается управлением образования города, в кратности от 1 до 8.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников данного учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается на календарный год. Расчет соотношения среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с порядком согласно приложению к Положению об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа «Город Хабаровск», утвержденному постановлением администрации города Хабаровска от 01.06.2009 № 1840 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа «Город Хабаровск».

2.8.8. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера для заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются в соответствии с разделами 3.4 настоящего Положения, локальными нормативными актами учреждения.

3. Порядок и условия установления компенсационных выплат

3.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства Российской Федерации, в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях, утвержденным постановлением Мэра города Хабаровска от 12.03.2009 года № 757, работникам могут быть установлены следующие компенсационные выплаты:

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и праздничные дни, за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов), водителю за разъездной характер работы, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника.

3.2. Компенсационные выплаты (кроме районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока), установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу), по соответствующим ПКГ без учета повышающих коэффициентов.

3.3. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса РФ.

Работодатель обязан организовать проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, проведенной до дня вступления в силу Федерального закона от 28.12.2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» или по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах.

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

3.4. К заработной плате работников муниципального образовательного учреждения выплачиваются:

- районный коэффициент за работу в южных районах Дальнего Востока в размере 30 процентов;

- процентные надбавки за стаж работы в организациях, расположенных в южных районах Дальнего Востока, в размерах, установленных нормативными актами Российской Федерации и Хабаровского края

-за наличие знака «Почетный работник общего образования», «Отличник народного просвещения» - в размере 300 рублей .

3.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов), водителю за разъездной характер работы и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.5.1. Размер компенсационных выплат 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, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Минимальный размер доплаты – 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника, рекомендуемый максимальный размер доплаты – 35 процентов.

Расчет доплаты за часы работы в ночное время определяется с учетом оклада (должностного оклада) работника и среднемесячного количества рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

3.5.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплат составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) 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), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) 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) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.5.4. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со ст. 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

4.1. Стимулирующие выплаты направлены на усиление мотивации работников образовательного учреждения к высокой результативности и качеству труда.

4.2. Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

4.3. В соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях работникам муниципальных образовательных учреждений города Хабаровска могут быть установлены следующие виды выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- выплаты за профессиональное мастерство, классность;

- надбавка за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях;

- выплаты за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;

- премиальные выплаты по итогам работы;

- премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ.

4.4. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в соответствии с Положением об установлении выплат стимулирующего характера и критериями для установления стимулирующих выплат, позволяющими оценить результативность и качество работы, разработанным руководителем учреждения с участием органов общественного самоуправления образовательного учреждения и утвержденным локальным нормативным актом учреждения.

Для установления работникам МАДОУ стимулирующих выплат в учреждении создается Комиссия, утверждаемая приказом заведующего МАДОУ. Основными задачами Комиссии являются:

- оценка результатов деятельности работников образовательного учреждения на основании рейтинговых листов и в соответствии с Критериями, определенными в Приложении № 6 к данному Положению.

- рассмотрение и одобрение предлагаемого руководителем образовательного учреждения перечня работников - получателей стимулирующих выплат;

- подготовка протокола заседания Комиссии о назначении стимулирующих выплат.

Состав Комиссии определяется учреждением самостоятельно, но не может быть менее трех человек. В состав Комиссии включаются: представитель трудового коллектива, любой сотрудник детского сада, председатель профсоюзного комитета, з/заведующего по УВР, з/заведующего по АХР. Окончательный состав Комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам МАДОУ «Центр развития ребенка-детский сад № 167 «Родничок» утверждается приказом Руководителя учреждения.

Руководитель МАДОУ представляет в Комиссию информацию о деятельности работников, что является основанием для оценки выполнения (не выполнения) показателей рейтинговых листов по каждому работнику. По итогам оценки работы сотрудников МАДОУ Комиссией определяется размер стимулирующих доплат, надбавок, премии, а при нарушении трудовой, финансовой дисциплины, невыполнения установленных показателей стимулирующих выплат определяются причины и размер снижения, снятия, лишения.

Стимулирующие выплаты по результатам труда определяются Комиссией учреждения, обеспечивающей демократический государственно-общественный характер управления, по представлению заведующего МАДОУ по итогам каждого месяца (квартала, года). Решение Комиссии определяется протоколом. На основании протокола Комиссии учреждения заведующий МАДОУ издает приказ о стимулировании работников.

Разногласия между решением Комиссии и администрацией МАДОУ рассматриваются на общем собрании коллектива. Комиссия имеет право приглашать на свои заседания, по необходимости, любого члена коллектива.

Стимулирующие выплаты производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также из средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленной на оплату труда работников.

Оценка деятельности работников происходит, согласно утвержденного Положения и критериев по распределению стимулирующих выплат.

Стимулирующие выплаты не выплачиваются или снижаются:

- при нарушении охраны жизни и здоровья детей, охраны труда, ТБ и ППБ - зафиксированный случай за отчетный период;

- жалобы со стороны родителей;

- наличие обоснованной жалобы.

4.5. Премирование работников учреждения осуществляется на основе Положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения.

4.6. Надбавка за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях устанавливается в соответствии с Порядком установления и размерами надбавок за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях согласно приложению № 5 к настоящему Положению. Надбавка за непрерывный стаж работы в муниципальных образовательных учреждениях начисляется в процентах к окладу (должностному окладу) с учетом установленной нагрузки, но не более чем на 1 ставку.

4.7.Стимулирующие выплаты могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Максимальный размер выплат не ограничен.

4.8. Стимулирующие выплаты производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

 5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем и согласовывается начальником управления образования.

5.2. Из фонда оплаты труда работникам учреждения оказывается материальная помощь.

Материальная помощь устанавливается в размере одного оклада (должностного оклада), но не более установленной нагрузки и выплачивается в течение года в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Порядок выплаты материальной помощи устанавливается локальным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Приложение № 1

к Положению

об оплате труда работников МАДОУ

«Центр развития ребенка-детский сад № 167 «Родничок», финансирование оплаты которого осуществляется за счет собственных доходов городского округа «Город Хабаровск» и краевой субвенции на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования

РАЗМЕРЫ

повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания «заслуженный», «народный»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели квалификации | специалисты | руководящие работники |
|  |  |
| Высшая квалификационная категория  |  0,75 | 0,1 |
| Первая квалификационная категория  | 0,15 | - |
|  |  |  |
| Наличие ученой степени кандидата наук | 0,1 | 0,1 |
|  |  |  |
| Наличие ученой степени доктора наук | 0,2 | 0, 2 |
|  |  |  |
|  |  |  |
| Наличие почетного звания «народный», «заслуженный», другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профилю учреждения, у педагогических – профилю педагогической деятельности |  |  |
|  |  |  |

Приложение № 2

к Положению

об оплате труда работников МАДОУ «Центр развития ребенка-детский сад № 167 «Родничок», финансирование оплаты которого осуществляется за счет собственных доходов городского округа «Город Хабаровск» и краевой субвенции на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования

РАЗМЕРЫ

повышающих коэффициентов за специфику работы

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели специфики работы | Размер повышающего коэффициента |
| 1. | За работу в компенсирующих учреждениях, структурных подразделениях для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможнос-тями здоровья:  - руководящим работникам (за исключением главных бухгалтеров), педагогическим работникам; - заместителям руководителей по административно-хозяйственной работе, другим работникам (за исключением бухгалтеров, секретарей-машинисток, дело-производителей, сторожей, рабочих по ком-плексному обслуживанию и ремонту здания (дворников)) |  0,2  0,15  |
| 2. | За работу в группах компенсирующей направленности для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья:- руководящим работникам (за исключением главных бухгалтеров, заместителей руководителя по административно-хозяйственной работе), старшим воспитателям (при наличии 2-х и более групп);- педагогическим работникам;  - другим работникам  | 0,15  0,2  0,15 |
| 3. | Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья |  0,2 |
|  | Специалистам логопедических пунктов  | 0,2 |
|  |  |  |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Приложение № 3

 к Положению

об оплате труда работников

МАДОУ «Центр развития

ребенка-детский сад № 167

«Родничок», финансирование оплаты которого осуществляется за счет собственных доходов городского округа «Город Хабаровск» и краевой субвенции на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования

**ПЕРЕЧЕНЬ**

должностей, по которым условия оплаты труда устанавливаются с учетом имеющейся квалификационной категории

 При переходе педагогического работника, имеющего квалификационную категорию (первую или высшую), с одной должности на другую, по которым совпадают профили работы, условия оплаты труда устанавливаются с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия в следующих случаях:

|  |  |
| --- | --- |
| Должность, по которой установлена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности | Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, соответствие занимаемой должности, установленную по должности, указанной в графе 1  |
| 1 | 2 |
| Учитель, преподаватель | преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором 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, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)  |
| Старший воспитатель, воспитатель | воспитатель; старший воспитатель |
| Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности | учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности; учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания) |
| Руководитель физического воспитания | учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), |
| Учитель-дефектолог, учитель-логопед | учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности) |
| Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования | преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель, концертмейстер |
| Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, (школы искусств, культуры); концертмейстер | Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования |
| Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель  | учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре |
| Преподаватель образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования | Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего образовательную программу |
| Учитель общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу | Преподаватель того же предмета (дисциплины) образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования, структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования |

 Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, рассматриваются управлением образования администрации города на основании письменного заявления работника.

Приложение № 4

 к Положению

об оплате труда работников

МАДОУ «Центр развития

ребенка-детский сад № 167

«Родничок», финансирование оплаты которого осуществляется за счет собственных доходов городского округа «Город Хабаровск» и краевой субвенции на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования

**ПЕРЕЧЕНЬ**

Профессий рабочих, отнесенных к 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы «общеотраслевые профессии рабочих второго уровня», выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы

1. Водители автобусов или специальных легковых автомобилей, занятые перевозкой обучающихся (детей, воспитанников).
2. Повар, выполняющий обязанности шеф-повара, при отсутствии в штате учреждения такой должности.

Приложение № 5

 к Положению

об оплате труда работников

МАДОУ «Центр развития

ребенка-детский сад № 167

«Родничок», финансирование оплаты которого осуществляется за счет собственных доходов городского округа «Город Хабаровск» и краевой субвенции на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования

**ПОРЯДОК**

**установления и размеры надбавки за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок и условия выплаты надбавки за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях.

2. Порядок и условия выплаты надбавки за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях

2.1. Выплата надбавки за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях производится дифференцированно в зависимости от периода непрерывной работы в образовательных учреждениях, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

2.1.1. Руководящим работникам (кроме заместителей по административно-хозяйственной работе) при стаже непрерывной работы:

- до 3 лет - 10%;

- от 3 до 5 лет - 20%;

- от 5 до 10 лет - 30%;

- свыше 10 лет - 35%.

2.1.2. Педагогическим работникам при стаже непрерывной работы:

- до 2 лет - 15%;

- от 2 до 5 лет - 20%;

- от 5 до 10 лет - 25%;

- свыше 10 лет - 35%.

2.1.3. Другим работникам образовательных учреждений при стаже непрерывной работы:

- до 5 лет - до 10%;

- от 5 до 10 лет - 15%;

- от 10 до 15 лет - 20%;

- свыше 15 лет – 30%.

2.1.4. Выплата надбавки производится ежемесячно.

2.2. Исчисление стажа работы, дающего право на получение надбавки за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях.

2.2.1. Для выплаты надбавки за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях стаж непрерывной работы определяется по продолжительности непрерывной работы в образовательных учреждениях, центрах по работе с детьми, подростками и молодежью, подведомственных управлению образования.

2.2.2. В стаж непрерывной работы, кроме того, включаются:

- время работы на выборных должностях, на постоянной основе в органах государственной власти;

- время военной службы граждан, если в течение года после увольнения со службы они поступи ли на работу в учреждение образования;

- время работы в качестве освобождаемых работников профсоюзных организаций в учреждениях образования;

- время учебы на курсах повышения квалификации по специальности;

- время нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

2.2.3. Стаж непрерывной работы сохраняется:

- при увольнении в связи с переводом с работы из одного образовательного учреждения на работу в другое образовательное учреждение при условии, что перерыв в работе не превысил одного месяца;

- при переходе с работы из муниципального учреждения - центр по работе с детьми, подростками и молодежью, подведомственного управлению образования, на работу в другое образовательное учреждение при условии, что перерыв в работе не превысил одного месяца.

2.2.4. При увольнении из образовательного учреждения по собственному желанию без уважительных причин стаж непрерывной работы сохраняется при условии, что перерыв в работе не превысил трех недель.

При увольнении из образовательного учреждения по уважительной причине стаж непрерывной работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе при условии поступления на работу в образовательное учреждение после увольнения.

Причина увольнения считается уважительной, если трудовой договор расторгнут вследствие:

- перевода мужа или жены на работу в другую местность, направления мужа или жены на работу либо для прохождения службы за границу, переезда в другую местность;

- болезни, препятствующей продолжению работы или проживанию в данной местности (согласно медицинскому заключению, вынесенному в установленном порядке);

- необходимости ухода за больными членами семьи (при наличии медицинского заключения) или инвалидами I группы;

- избрания на должности, замещаемые по конкурсу.

2.2.5. Стаж непрерывной работы сохраняется, если перерыв в работе не превысил двух месяцев, при поступлении на работу в другое образовательное учреждение лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, после увольнения из образовательного учреждения по истечении срока трудового договора.

Стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, дающий право на получение надбавки, исчисляется год за год.

2.2.6. Стаж непрерывной работы сохраняется, если перерыв в работе не превысил трех месяцев:

- при поступлении на работу лиц, высвобождаемых в связи с реорганизацией или ликвидацией образовательного учреждения либо осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работников;

- при поступлении на работу в образовательное учреждение после увольнения вследствие несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья, препятствующему продолжению данной работы (согласно медицинскому заключению).

2.2.7. Стаж непрерывной работы, дающий право на надбавку за продолжительность непрерывной работы в образовательных учреждениях, сохраняется пенсионерам, получающим государственную пенсию по старости, по инвалидности или за выслугу лет, независимо от продолжительности перерыва в работе.

2.2.8. При расторжении трудового договора беременными женщинами или матерями, имеющими детей (в том числе усыновленных или находящихся под опекой или попечительством) в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 16 лет, стаж непрерывной работы сохраняется при условии поступления на работу до достижения ребенком указанного возраста.

2.2.9. Стаж непрерывной работы не сохраняется при поступлении на работу после прекращения трудового договора по следующим основаниям:

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

- прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительной причины более четырех часов подряд в течение рабочего дня);

- появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден к лишению свободы, исправительным работам либо к иному наказанию, исключающему возможность продолжения данной работы;

- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, не совместимого с продолжением данной работы;

- требование профсоюзного органа работников;

- совершение работником других виновных действий, за которые законодательством Российской Федерации предусмотрено увольнение с работы.

2.2.10. Во всех случаях, когда при переходе с работы из одного образовательного учреждения на работу в другое образовательное учреждение меняется место жительства, допускаемый перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для проезда к новому месту жительства.

2.2.11. Продолжительность стажа непрерывной работы устанавливается руководителем образовательного учреждения в соответствии с записями в трудовых книжках и (или) на основании других надлежаще оформленных документов.

2.3. Порядок установления надбавки за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях.

2.3.1. Надбавка за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях устанавливается приказом руководителя образовательного учреждения.

2.3.2. Основным документом для определения непрерывного стажа работы в образовательных учреждениях, дающего право на получение надбавки за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях, является трудовая книжка.

2.4. Порядок начисления и выплаты надбавки за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях.

2.4.1. Надбавка за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях выплачивается по основному месту работы.

2.4.2. Надбавка за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях начисляется по основной должности исходя из оклада (должностного оклада) пропорционально установленной учебной нагрузке, но не выше одной ставки.

2.4.3. Надбавка за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях учитывается во всех случаях исчисления средней заработной платы.

2.4.4. Надбавка за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

Если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата новой надбавки производится после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

2.4.5. При увольнении работника надбавка за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

2.5. Порядок осуществления контроля и ответственность за соблюдение установленного порядка начисления надбавки за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях.

2.5.1. Ответственность за своевременное изменение размера надбавки за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях у работников образования возлагается на руководителей образовательных учреждений.

2.5.2. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения надбавки или определения ее размера рассматриваются в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Приложение № 6

 к Положению

об оплате труда работников

МАДОУ «Центр развития

ребенка-детский сад № 167

«Родничок», финансирование оплаты которого осуществляется за счет собственных доходов городского округа «Город Хабаровск» и краевой субвенции на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования

**Положение об установлении выплат стимулирующего характера и критерии для установления стимулирующих выплат работникам МАДОУ**

**«Центр развития ребенка-детский сад № 167 «Родничок»**

 Настоящее Положение разработано в целях обеспечения единого подхода в вопросах повышения мотивации работников дошкольного образовательного учреждения к высокой результативности и качеству труда.

 Порядок и условия установления стимулирующих и премиальных выплат работникам муниципального дошкольного образовательного учреждения разработаны для определения эффективной и качественной работы сотрудников ДОУ.

Оценка выполнения работниками учреждения показателей и критериев, характеризующих эффективность и качество работы учреждения, производится Комиссией учреждения по распределению стимулирующих выплат. На каждого работника оформляется рейтинговый лист с результатами его деятельности за истекший период. Решение Комиссии оформляется протоколом, на основании которого, заведующий издает приказ о конкретном размере стимулирующих и премиальных выплат каждому работнику, что является основанием для их начисления бухгалтерией, обслуживающей данное учреждение.

Начисление стимулирующих выплат производится бухгалтерией, обслуживающей данное муниципальное дошкольное образовательное учреждение ежемесячно за фактически отработанное время. К стимулирующей выплате применяются коэффициенты, предусмотренные федеральным законодательством (районный коэффициент и коэффициент за работу в южных районах Дальнего Востока).

Работники, проработавшие неполный оцениваемый период (по болезни, по отпуску, вновь принятые и уволенные) оцениваются по усмотрению руководителя учреждения.

1. **Показатели и критерии ежемесячных стимулирующих выплат эффективной деятельности педагогических работников**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п.п**.** | Показатели | Критерии | Вес критерия(баллы) | Периодичность оценивания выплат |
| 1.1. | Соответствие деятельности образовательного учреждения требованиям законодательства | Взаимодействие с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб родителей | 3 | Ежемесячновоспитатели,музыкальные руководители, учителя-логопеды, инструктор по физической культуре, инструктор по плаванию, педагог психолог |
| 1.2. | Отсутствие случаев детского травматизма | 3 | Ежемесячновоспитатели,музыкальные руководители, инструктор по физической культуре, инструктор по плаванию |
| 1.3. | Выполнение плана детодней  | 8 | Ежемесячновоспитатели |
| 1.4. | Обеспечение качества образования, интенсивность и высокие результаты труда | Психологическое сопровождение воспитанников:- одаренные дети- «группа риска»- находящиеся под опекой- инвалиды- находящиеся в СЖО (сложные жизненные обстоятельства | 5 | Ежемесячно педагог-психолог |
| 1.5. | Организация развивающей предметно-пространственной среды, соответствующей реализуемой образовательной программе ДОУ, требованиям СанПиН, требованиям безопасности | 3 | Ежемесячновоспитатели,инструктор по физической культуре, инструктор по плаванию, узыкальные руководители, учителя-логопеды |
| 1.6. | Качественные результаты выполнения ФГОС ДО | 4 | Ежемесячновоспитатели,музыкальные руководители, учителя-логопеды, инструктор по физической культуре, инструктор по плаванию, педагог психолог |
| 1.7. | Распространение педагогического опыта на уровне ДОУ, (города) | 3 | Ежемесячновоспитатели,музыкальные руководители, учителя-логопеды, инструктор по физической культуре, инструктор по плаванию, педагог психолог |
| 1.8. | За наличие первой и высшей квалификационной категории | 15 | Ежемесячно воспитатели,музыкальные руководители, учителя-логопеды, инструктор по физической культуре, инструктор по плаванию, педагог психолог;молодые специалисты, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет (истечение срока - 3 календарных года); педагоги, пришедшие на работу после отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет и, не прошедшие аттестацию педагогических работников (истечение срока - 3 календарных года) |

1. **Показатели и критерии ежемесячных стимулирующих выплат прочим работникам учреждения**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п.п. | Показатели | Критерии | Вес критерия(баллы) | Периодичность оценивания выплат | Категория персонала |
| 2.1. | Выплаты за качество выполняемых работ | Качественное и своевременное ведение документации. Своевременное исполнение распорядительных документов | 10 |  ежемесячно | зам по УВР и АХР, главный бухгалтер, бухгалтер, кастелянша, кладовщик, делопроизводитель, медицинская сестра |
| 2.2. | За бесперебойную работу учреждения связанную с функционированием учреждения | 4 | ежемесячно | зам/зав по АХР |
| 2.3. | Внутреннее организационное взаимодействие сотрудников учреждения. Исполнительская дисциплина. | 3 | ежемесячно | всем категориям прочего персонала |
| 2.4. | Качественное содержание своего участка, соблюдение санитарно-гигиенических условий.  | 3 | ежемесячно | всем категориям прочего персонала |
| 2.5. | За работу на сайте «zakupki» | 9 | ежемесячно  | делопроизводитель |
| 2.6. | За бесперебойную работу, связанную со своевременным заключением договоров с поставщиками | 6 | ежемесячно | бухгалтер |
| 2.7. | За работу на сайте «bas.gov.ru» | 10 | ежемесячно | бухгалтер |
| 2.8. | Отслеживание и анализ дебиторской и кредиторской задолженности по родительской плате | 7 | ежемесячно | бухгалтер |
| 2.9. | Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда | Соблюдение санитарных норм, правил и требований по охране труда, техники безопасности, пожарной безопасности. | 3 | ежемесячно | всем категориям прочего персонала |
| 2.10. | Эффективное, целевое использование и сохранность имущества детского сада |  3 | ежемесячно | всем категориям прочего персонала |
| 2.11. | За интенсивность труда, связанную с сезонными климатическими условиями. Санитарное состояние здания, прилегающей территории. |  5 | ежемесячно | всем категориям прочего персонала |
| 2.12. | Выплаты за профессиональное мастерство и классность | Участие и помощь воспитателям в процессе проведения с детьми образовательных мероприятий |   5 | ежемесячно | младший воспитатель |
| 2.13. | Привитие детям культурно-гигиенических навыков |  5 |   ежемесячно | младший воспитатель |
| 2.14. | За высокие вкусовые качества, творческий подход в приготовлении блюд |  10 |  ежемесячно | шеф-повар, повар, рабочий КОРЗ (посудница) |
| 2.15. | Оперативность выполнения работ с целью создания безопасного пребывания воспитанников в учреждении. |  7 |  ежемесячно | зам/зав АХР  |
| 2.16. | За расширение зоны обслуживания | 7 | ежемесячно | медицинская сестра, МСБ, водитель, кастелянша, сторож, кладовщик,рабочий КОРЗ (дворник, уборщица, слесарь-сантехник), младший воспитатель, шеф-повар, повар |
| 2.17. | За отсутствие механизированного труда | 17 | ежемесячно | Рабочий КОРЗ (дворник, подсобный рабочий, уборщица, слесарь-сантехник) |
| 2.18. |  | За стирку бахил | 10 | ежемесячно | МСБ |
| 2.19. |  | За расширение объема работ | 26 | ежемесячно | рабочий КОРЗ (уборщица) |

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Показатели премиальных выплат всем работникам ДОУ**

Работникам учреждения осуществляются премиальные выплаты в соответствии с их личным вкладом в общие результаты учреждения. Премия распределяется между членами коллектива на основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат, оформляется протоколом заседания и утверждается приказом руководителя учреждения.

Премиальные выплаты производятся по фактическим результатам работы за определенный период времени. Премия выплачивается в пределах экономии средств, выделенных на выплаты стимулирующего характера, после всех произведенных ежемесячных выплат в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также из средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленной на оплату труда работников.

Начисление премий производится за фактически отработанное время с учетом надбавок, предусмотренных федеральным законодательством (районный коэффициент и коэффициент за работу в южных районах Дальнего Востока).

Работники, проработавшие неполный оцениваемый период (по болезни, по отпуску, вновь принятые и уволенные) премируются по усмотрению руководителя учреждения.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п.п. | Критерии премиальных выплат | Максимальный вес критерия(руб.) | Периодичность оценивания |
|   1. | Премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ |  8000 | по факту выполненных работ |
|  2.2.1.2.2.2.3. | Премиальные выплаты по итогам работы: - за месяц; - за квартал; - за год |  5000 8000 15000 | по факту выполненных работ |
|   3. | Премиальные выплаты за профессионализм и высокие достижения в работе |  8000 | по факту выполненных работ |
|  4. | Премиальные выплаты за личный вклад и активное участие в жизни детского сада |   8000 | по факту участия |
|  5. | Премиальные выплаты за благоустройство учреждения и прилегающей территории |   8000 | по факту участия |
|  6. | Премиальные выплаты за активное участие в проведении ремонтных работ в ДОУ  |  8000 | по факту выполненных работ |
|  7. | Премиальные выплаты к юбилею учреждения, сотрудников, профессиональному празднику |  5000 | по факту события |