

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА
работников муниципального дошкольного образовательного учреждения
Октябрьского детского сада**

Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда (далее – Положение) регламентирует вопросы оплаты труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения Октябрьского детского сада (далее – учреждение).

2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», нормативными правовыми актами Ярославской области, постановлением Администрации Некоузского муниципального района от 25.02.2020 г. № 115 «Об оплате труда работников бюджетных и казённых учреждений отрасли образования Некоузского муниципального района и признании утратившим силу постановления Администрации Некоузского муниципального района от 19.12.2012 г. № 1127», коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

3. Положение определяет систему оплаты труда (далее – СОР) работников учреждения, порядок установления размеров должностных окладов (ставок заработной платы), а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4. Положение распространяется на работников учреждения.

5. Положение не регламентирует вопросы оплаты труда заведующего учреждением.

6. Учреждение самостоятельно определяет размеры должностных окладов (ставок заработной платы), а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования в соответствии с локальными нормативными актами, в пределах средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

7. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников учреждения, осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств Некоузского муниципального района и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

8. Учреждение утверждает штатное расписание на начало учебного и финансового года и представляет его в Отдел образования Администрации Некоузского муниципального района на согласование.

9. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) устанавливаются заведующим по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учётом сложности и объема выполняемой работы.

10. Размеры повышающих коэффициентов по отношению к базовому окладу по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание учреждения. Указанные должности должны соответствовать уставным целям учреждения.

11. СОР учреждения включает в себя:

- базовые оклады (базовые ставки заработной платы);
- повышающие коэффициенты;
- выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Базовый оклад (базовая ставка заработной платы) – минимальный оклад (ставка) работника, осуществляющего профессиональную деятельность, применяемый (применяемая) для расчёта должностного оклада.

Повышающий коэффициент – величина повышения, применяемая к базовому окладу (базовой ставке заработной платы).

Должностной оклад (ставка заработной платы) – базовый оклад (базовая ставка заработной платы) работника, осуществляющего профессиональную деятельность, с учётом повышающих коэффициентов.

Выплаты компенсационного характера – выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, а также иными предусматриваемыми действующим законодательством. Виды и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются трудовым законодательством.

Выплаты стимулирующего характера включают в себя выплаты за наличие почётного звания, государственных наград, учёной степени, особые условия работы, выплаты за дополнительную работу, а также прочие выплаты стимулирующего характера.

№ п/п	Категория работников и условия предоставления ежемесячных выплат стимулирующего характера	Размер ежемесячных выплат, рублей / размер надбавок к должностному окладу, процентов
1	Педагогические работники, имеющие ведомственные награды Министерства просвещения Российской Федерации (медали, почётные звания) и иных министерств и ведомств за вклад в развитие образовательной деятельности*	10 %
2	Педагогические работники, имеющие Почётную грамоту Президента Российской Федерации или удостоенные благодарности Президента Российской Федерации*	15 %
3	Педагогические работники, имеющие государственные награды Российской Федерации (ордена, медали, почётные звания)*	20 %
4	Медицинские работники, осуществляющие медицинское обслуживание воспитанников, занимающие должность: - врача - среднего медицинского персонала Право на выплату имеют медицинские работники образовательного учреждения, занимающие штатные должности врача и среднего медицинского персонала. Размер выплат устанавливается пропорционально ставке занимаемой должности, установленной трудовым договором. Оплата производится за фактически отработанное время и учитывается при расчёте среднего заработка.	20000 руб. 7000 руб.

*При одновременном наличии у педагогических работников оснований для установления надбавок к должностному окладу, предусмотренных пунктами 1 и 2, надбавка к должностному окладу устанавливается по основанию, предусмотренному пунктом 2.

При одновременном наличии у педагогических работников оснований для установления надбавок к должностному окладу, предусмотренных пунктами 1,2 и 3, надбавка к должностному окладу устанавливается по основанию, предусмотренному пунктом 3.

12. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объёма выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников устанавливаются руководителем учреждения по соглашению сторон.

13. Выплаты стимулирующего характера осуществляются на основе разработанных показателей эффективности и критериев оценки деятельности работников.

Порядок и условия распределения стимулирующих выплат работникам устанавливаются настоящим Положением.

Руководитель учреждения представляет комиссии по оплате труда, обеспечивающей демократический, государственно-общественный характер управления, аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющуюся основанием для установления выплат.

Выплаты стимулирующего характера работникам производятся на основании приказа руководителя в соответствии с показателями эффективности их деятельности, разработанными учреждением.

14. Учреждение вправе осуществлять выплаты социального характера, направленные на социальную поддержку работников, но не связанные с осуществлением ими трудовых функций. Формы и виды социальных выплат определяются локальным нормативным актом.

15. Заработная плата работников учреждения устанавливается с учётом продолжительности рабочего времени, определённого трудовым договором. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников установлены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

16. Объём средств на оплату труда работников определяется учреждением самостоятельно в пределах субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

17. Размеры должностного оклада (ставки заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера, иные условия оплаты труда для конкретного работника утверждаются приказом руководителя учреждения в соответствии с Положением.

В случае, если размер компенсационных, стимулирующих или иных выплат не установлен Положением, он устанавливается по соглашению сторон трудового договора.

18. Должностной оклад (ставка заработной платы), выплаты компенсационного характера, выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, выплаты стимулирующего характера за государственные и ведомственные награды, ученую степень, особые условия работы относятся к условно-постоянной части заработной платы и осуществляются в первоочередном порядке.

19. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы в структуре заработной платы являются переменной величиной. Установление данных выплат осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты должностных окладов (ставок заработной платы), выплат компенсационного характера, выплат за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, выплат стимулирующего характера за государственные и ведомственные награды, ученую степень, особые условия работы.

20. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы не выплачиваются работникам учреждения в случае отсутствия денежных средств в фонде оплаты труда на текущий месяц.

21. Размеры выплат стимулирующего характера в абсолютном денежном выражении могут меняться ежемесячно в зависимости от размера фонда оплаты труда, а также от иных условий.

22. Экономия фонда оплаты труда работников учреждения, сложившаяся по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, год) вследствие оптимизации штата работников

учреждения, неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам, направляется на осуществление выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера, а также на оказание материальной помощи работникам учреждения в соответствии с коллективным договором, настоящим Положением и иными локальными нормативными актами учреждения.

23. Изменение размера оплаты труда работников производится в следующие сроки:

при изменении величины должностных окладов (ставок заработной платы) – с даты введения новых должностных окладов (ставок заработной платы);

при увеличении стажа работы – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

при получении образования или получении дубликатов документов об образовании и (или) о квалификации – со дня представления соответствующего документа;

при установлении или присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при награждении государственными и ведомственными наградами – со дня присвоения, награждения.

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.

24. Для рассмотрения вопросов оплаты труда в учреждении создается комиссия по оплате труда. Состав и порядок деятельности комиссии по оплате труда утверждаются приказом руководителя учреждения.

25. В случае если трудовым договором установлены иные правила, чем те, которые предусмотрены Положением, применяются правила трудового договора, если это не ухудшает положение работника.

26. Педагогическим работникам, впервые поступающим на работу или имеющим стаж педагогической работы менее 5 лет, заключившим трудовой договор с учреждением после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования в течение 5 лет, работающим в сельской местности, на основании заявления производится выплата единовременного пособия (в течение 6 месяцев с момента заключения трудового договора).

Единовременное пособие выплачивается за счёт средств областного бюджета, предусмотренных в виде целевой субсидии на иные цели.

В случае расторжения трудового договора в течение первых 5 лет по инициативе работника либо при совершении им виновных действий, являющихся основанием расторжения трудового договора в соответствии с действующим законодательством, единовременное пособие подлежит возврату в полном объёме.

I. Должностные оклады (ставки заработной платы)

27. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) для педагогических работников учреждения с учетом коэффициентов уровня образования, стажа работы, напряженности, квалификационной категории:

№ п/п	Наименование должности	Должностные оклады (ставки заработной платы) в месяц, в рублях			
		Образование	стаж педагогической работы		
			от 0 до 10 лет	от 10 до 15 лет	от 15 и более лет
1	2	3	4	5	6

<i>Дошкольные образовательные учреждения</i>					
1.	Воспитатель, имеющий:	высшее	13342	14176	15010
	- I квалификационную категорию		16678	17512	18346
	- высшую квалификационную категорию		20014	20848	21681
	- I квалификационную категорию - высшую квалификационную категорию	среднее профессиональное	12509	13342	14176
			15844	16678	17512
			19180	20014	20848
2.	Учитель-логопед, имеющий:	высшее	12092	12925	13759
	- I квалификационную категорию		15427	16261	17095
	- высшую квалификационную категорию		18763	19597	20431
	- I квалификационную категорию - высшую квалификационную категорию	среднее профессиональное	11258	12092	12925
			14593	15427	16261
			17929	18763	19597
3.	Педагог-психолог, музыкальный руководитель, инструктор по физкультуре, имеющий:	высшее	10424	11258	12092
	- I квалификационную категорию		13759	14593	15427
	- высшую квалификационную категорию		17095	17929	18763
	- I квалификационную категорию - высшую квалификационную категорию	среднее профессиональное	9590	10424	11258
			12925	13759	14593
			16261	17095	17929

28. Размеры должностных окладов **медицинских** работников учреждения с учётом коэффициентов стажа работы, квалификационной категории, напряжённости:

№ п/п	Наименование должности	Должностные оклады в месяц, в рублях		
		от 0 до 10 лет	от 10 до 15 лет	от 15 и более лет
1.	Старшая медицинская сестра, имеющая:	6983	7520	8191
	- II квалификационную категорию	8325	8862	9534
	- I квалификационную категорию	8997	9534	10205
	- высшую квалификационную категорию	10340	10877	11548
2.	Медицинская сестра, медицинская сестра диетическая, имеющая:	6848	7385	8057
	- II квалификационную категорию	8191	8728	9400
	- I квалификационную категорию	8862	9400	10071
	- высшую квалификационную категорию	10205	10742	11414

29. Размеры должностных окладов **специалистов и служащих**, работников **рабочих профессий** и прочих работников учреждения.

Профессии рабочих первого уровня

Квалификационный уровень	Наименование должности	Оклады в месяц, в рублях
1	Грузчик, дворник, уборщик служебных помещений	5879

Профессии рабочих второго уровня

Квалификационный уровень	Наименование должности	Оклады в месяц, в рублях
2	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1-го - 7-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства»): кастелянша, кладовщик, сторож (вахтер), рабочий, рабочий по стирке и ремонту спецодежды, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	6302-7573

Учебно-вспомогательный персонал первого уровня:

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностные оклады в месяц, в рублях
	Помощник воспитателя	5879-7150

Учебно-вспомогательный персонал второго уровня:

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностные оклады в месяц, в рублях
1	Младший воспитатель	6302-7573

Должности служащих первого уровня

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностные оклады в месяц, в рублях
1	Делопроизводитель, кассир	5951 - 7151

Должности служащих второго уровня

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностные оклады в месяц, в рублях
1	Повар	7150-8421
2	Заведующий хозяйством	7361-8632

Должности служащих третьего уровня

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностные оклады в месяц, в рублях
1	Бухгалтер, программист, юрист-консульт, системный администратор, контрактный управляющий, специалист по кадрам	7997-9268

30. К должностным окладам (ставкам заработной платы), определенным с учетом коэффициентов уровня образования, стажа работы, напряженности, квалификационной категории, устанавливается **коэффициент специфики работы учреждения**, включающий в себя:

- повышение должностных окладов (ставок заработной платы);
- компенсационные выплаты.

№ п/п	Перечень условий для повышения должностных окладов (ставок заработной платы), а также виды работ, за которые установлены доплаты, надбавки	Размеры повышений, доплат и надбавок
Повышение должностных окладов		
1.	Педагогическим работникам муниципальных учреждений, работающим в сельских населённых пунктах, рабочих посёлках и малых городах Ярославской области. Работникам муниципальных учреждений, расположенных в сельской местности и малых городах Ярославской области: - бухгалтер; - медицинская сестра.	25 %, Кс = 0,25
2.	Педагогическим работникам муниципальных учреждений, впервые поступающим на работу или имеющим стаж педагогической работы менее 5 лет, заключившим трудовой договор с учреждением после окончания образовательной организации среднего профессионального или высшего образования в течение 5 лет*	30 %, Кс = 0,3
Компенсационные выплаты		
3.	За работу в ночное время	35 % часовой тарифной ставки в соответствии со статьями 149, 154 Трудового кодекса Российской Федерации
4.	За работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со статьями 149, 153 Трудового кодекса Российской Федерации
5.	За работу в неблагоприятных условиях труда	до 12 %, К=0,12
6.	Воспитателям, помощникам воспитателей за переработку рабочего времени, работу, выполняемую за пределами рабочего времени, установленного графиками работ	в соответствии со статьями 149, 152 Трудового кодекса Российской Федерации

* Выплата повышенного должностного оклада педагогическому работнику прекращается при достижении педагогического стажа 5 лет.

В случаях, когда работникам предусмотрено повышение должностных окладов (ставок заработной платы) по двум основаниям и более, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется исходя из базового оклада (базовой ставки заработной платы) без учёта повышения по другим основаниям.

31. Месячная заработная плата работников учреждения, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

II. Выплаты компенсационного характера

32. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда;
- выплаты в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работе, работе в ночное время и в нерабочие праздничные дни, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

33. Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными условиями труда составляет 6 процентов должностного оклада (ставки заработной платы). Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признаётся безопасным, то оплата труда в повышенном размере не производится.

34. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

35. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

В тех случаях, когда переработка рабочего времени воспитателями, младшими воспитателями, помощниками воспитателя осуществляется вследствие неявки сменяющего работника или родителей (законных представителей) несовершеннолетних воспитанников и выполняется за пределами рабочего времени, установленного графиками работы, оплата их труда производится как за сверхурочную работу.

36. Размер доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет:

- работникам, труд которых оплачивается по часовым тарифным ставкам, - двойную часовую тарифную ставку;
- работникам, получающим должностной оклад, – одинарную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Данные о продолжительности работы в выходные и нерабочие праздничные дни отражаются в табелях учёта рабочего времени.

37. Выплаты компенсационного характера устанавливаются пропорционально отработанному времени.

III. Выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника

№ п/п	Перечень выплат	Размер выплат (процент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы)
1	2	3
1.	Выплаты за совмещение профессий (должностей); за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ; за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников	размеры доплат устанавливаются в трудовом договоре по соглашению сторон
2.	Иные выплаты (за работу с АСИОУ, сайтом учреждения; участие в работе комиссий, созданных в учреждении; осуществление закупок товаров, работ и услуг; выполнение функций старшего воспитателя; работа в разновозрастных группах; руководство методическими объединениями и др.)	размеры доплат определяются учреждением

IV. Выплаты стимулирующего характера

38. В пределах фонда оплаты труда учреждения к окладам работников учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

39. Выплаты стимулирующего характера работникам производятся по решению руководителя в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер надбавки устанавливается локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (комиссии по оплате труда), персонально в отношении конкретного работника.

40. Основанием для выплаты работникам стимулирующих выплат является локальный нормативный акт с указанием надбавки конкретному работнику и срока её выплаты.

41. В учреждении могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за государственные и ведомственные награды, ученую степень, особые условия работы;
- единовременные выплаты к юбилейным датам (начиная с 50 лет) и профессиональным праздникам.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ

42. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются в соответствии с показателями оценки эффективности деятельности работников учреждения для назначения выплат стимулирующего характера (*приложение № 1*).

43. Конкретный перечень показателей для оценки деятельности работника устанавливается трудовым договором.

При балльной оценке выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются работнику в размере, равном произведению стоимости одного балла на количество баллов, набранных по итогам оценки деятельности работника. Стоимость одного балла определяется путем деления месячного размера фонда оплаты труда, предусмотренного на выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, на количество баллов, набранных всеми работниками по итогам оценки деятельности работников.

Стоимость балла устанавливается приказом руководителя учреждения.

При оценке в рублях по каждому показателю устанавливается максимальное значение в рублях или процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) («вес» показателя). Оценка деятельности работников производится в срок до 25 августа на очередной учебный год.

44. Выплаты по показателям оценки эффективности деятельности работников учреждения, предусмотренным *приложением 1*, устанавливаются на основании:

- информации, представляемой работником по форме в соответствии с *приложением № 2*;
- расчетов комиссии по оплате труда.

45. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются на срок не более одного года, по истечении которого могут быть сохранены или отменены.

Премиальные выплаты по итогам работы

46. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются:

- за качественное выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей;
- по итогам работы за определенный период (квартал, полугодие, год);
- за безупречную продолжительную трудовую деятельность;

- за стаж непрерывной работы, выслугу лет (в зависимости от общего количества лет, проработанных в данном учреждении);
- за качественную подготовку и проведение мероприятий в масштабе учреждения, требующих длительного подготовительного этапа, охватывающих значительное количество воспитанников, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, работников учреждения;
- за улучшение коллективных результатов деятельности учреждения;
- за улучшение значений наиболее «проблемных» показателей оценки деятельности учреждения;
- за участие в выполнении важных, сложных, срочных работ;
- за соблюдение работником трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка;
- за привлечение значительного объема дополнительных финансовых и материальных средств.

47. Премияльные выплаты по итогам работы могут быть установлены по показателям оценки эффективности деятельности работников, предусмотренным приложением 1, если по соответствующим показателям работнику на текущий календарный год не установлены иные виды выплат стимулирующего характера.

48. Назначение премиальных выплат по итогам работы, не связанных с результативностью труда, не допускается.

49. Размер премий определяется в абсолютном значении.

50. Премирование работников учреждения осуществляется по решению руководителя на основании представлений работников учреждения.

51. Основанием для выплаты премий работникам учреждения является локальный нормативный акт с указанием размера премии конкретному работнику учреждения.

Выплаты за государственные и ведомственные награды, ученую степень, особые условия работы

52. Работникам учреждения, осуществляющим профессиональную деятельность по должностям служащих, входящим в ПКГ должностей педагогических работников, устанавливаются выплата стимулирующего характера за государственные и ведомственные награды, ученую степень, особые условия работы (см. табл. в п. 11 настоящего положения).

Общие условия назначения выплат

53. Работнику, проработавшему неполный месяц (или иной неполный период, за который устанавливается премия), премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются за фактически отработанное время в случаях его увольнения по следующим основаниям:

- признание работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением;
- увольнение по соглашению сторон или по собственному желанию в связи с выходом на пенсию (при достижении пенсионного возраста);
- перевод на другую работу;
- нахождение в отпуске по беременности и родам или по уходу за ребенком до 1,5 лет.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премиальной выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

54. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы могут не назначаться или быть снижены за истекший месяц в следующих случаях:

- невыполнение учреждением муниципального задания;
- не достижение средних по Некоузскому муниципальному району значений показателей;

- непредставление или несвоевременное представление работником информации, содержащей значения показателей для оценки деятельности работника, необходимой для установления выплаты работнику по определенному основанию;

- нарушение работником трудовой дисциплины или невыполнения своих должностных обязанностей, в том числе нарушение требований пожарной безопасности, санитарно-эпидемиологических правил и нормативов.

55. В случае недостаточности денежных средств на текущий месяц для осуществления выплат стимулирующего характера в полном объеме, они осуществляются в следующей последовательности:

- выплаты за государственные и ведомственные награды, ученую степень, особые условия работы;

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ;

- премиальные выплаты по итогам работы.

56. При отсутствии средств на выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы данные выплаты на следующие месяцы не переносятся.

Иные вопросы оплаты труда

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

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- за педагогическую работу специалистов иных организаций, привлекаемых для педагогической работы в учреждении.

58. Размер оплаты за один час педагогической работы в месяц определяется путем деления месячного должностного оклада (ставки заработной платы) на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

59. 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).

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности педагогов

№ п/п	Наименование показателя	Количество баллов
1	Участие педагога в разработке и реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования	2 б. – принимает активное участие в разработке и модернизации ООП. 1 б. – принимает активное участие в реализации ООП.
2	Повышение квалификации и профессиональная переподготовка	2 б. – активно повышает свою квалификацию (имеет удостоверение о прохождении КПК (не менее 72 час.) за последние 3 года. 1 б. – имеет удостоверение о прохождении КПК (не менее 16 час.) за последние 3 года - 2 б. – не прошли КПК в течение последних 3 лет
3	Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства	3 б. – победитель конкурса 2 б. – призер конкурса 1 б. - участник конкурса
4	Отсутствие замечаний по качеству и срокам предоставления документации	1 б. – документы предоставляются своевременно, замечаний по качеству нет. 0 б. - документы предоставляются своевременно, но имеются замечания по качеству. - 1 б. – документы предоставляются несвоевременно.
5	Отсутствие обоснованных жалоб на деятельность педагога	1 б. – жалобы отсутствуют 0 б – жалобы есть, но они не обоснованны. - 1 б. – есть обоснованные жалобы
6	Обобщение и распространение педагогического опыта	3 б. – оформлена работа по теме и ведется распространение опыта работы на районном уровне (выступления на районных методических объединениях; открытые занятия); публикации в СМИ. 2 б. – оформлена работа по теме и ведется распространение опыта работы на уровне ДОУ (выступления на педсоветах; открытые занятия). 1 б. – оформлена работа по теме, но не ведется распространение опыта. - 1 б. – работа предоставлена несвоевременно. - 2 б. – работа по теме не оформлена.
7	Педагог использует ИКТ и др. технологии (проектный метод, модульный метод и т.д.) для работы с детьми и родителями	2 б – активно использует ИКТ и др. технологии 1 б – использует ИКТ и др. технологии иногда 0 б – не использует ИКТ и др. технологии
8	Участие педагога в муниципальном методическом объединении, педагогическом субботнике	2 б – активное участие (проведение мероприятия с воспитанниками, мастер-класса и др.) 1 б – участие в подготовке к проведению ММО в МДОУ
9	Инициатива в решении проблем учреждения (ремонт,	2 б. – принимает активное участие в решении проблем учреждения

	благоустройство, уход за цветником и т.п.)	1 б – принимает участие в решении проблем учреждения от случая к случаю. 0 б – не принимает участия в решении проблем учреждения
10	Участие в детских праздниках в качестве актеров	2 б – принимает активное участие в детских праздниках, исполняя более 5 ролей в год 1 б – принимает участие в детских праздниках, исполняя 1-5 ролей в год
11	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес педагогического работника со стороны родителей (законных представителей) детей, сотрудников.	3 б – имеются 4 и более позитивных отзыва со стороны родителей, сотрудников, учителей начальных классов 2 б – имеются 2-3 позитивных отзыва 1 б.- имеется один позитивный отзыв
12	Наставническая работа в связи с прохождением на базе ДООУ педагогической практики студентов	2 б. - проводит активную наставническую работу 1 б. – проводит наставническую работу
13	Член профессионального (общественного) жюри регионального конкурса «Воспитатель года России» (при наличии сертификата)	3 б – региональный уровень 2 б. – муниципальный уровень
Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей		
14	Применение здоровьесберегающих технологий	2 б. - посещаемость детей в группе не ниже 90-100 % 1 б. – посещаемость детей в группе не ниже 80-89 % 0 б. – посещаемость детей в группе 60-79 % -1 б – посещаемость детей в группе ниже 60%
15	Наличие случаев детского травматизма	1 б. – отсутствуют случаи детского травматизма. - 1 б. – имеются случаи детского травматизма.
16	Доля воспитанников, охваченных летними оздоровительными мероприятиями	2 б. – охвачены летними оздоровительными мероприятиями от 70 до 100 % детей 1 б. - охвачены летними оздоровительными мероприятиями от 30 до 69 % детей 0 б. – охвачены летними оздоровительными мероприятиями от 1 до 29 % детей
Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми		
17	Участие и результаты участия воспитанников на районных олимпиадах, конкурсах и др.	2 б. – за каждого подготовленного призера конкурсов, олимпиад районного значения. 1 б – за каждого участника конкурсов, олимпиад районного значения. 0 б. – отсутствие участников.
18	Участие и результаты участия воспитанников в региональных конкурсах	2 б. – за каждого подготовленного призера конкурсов, олимпиад регионального значения. 1 б – за каждого участника конкурсов, олимпиад регионального значения. 0 б. – отсутствие участников.
19	Участие воспитанников в дистанционных викторинах и	2 б – при участии более 10 воспитанников 1 б. – при участии до 10 воспитанников

	конкурсах	
Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями		
20	Доля родителей воспитанников, удовлетворенных качеством образования, присмотром и уходом за детьми	2 б. – качеством удовлетворены более 80 % родителей 1 б. – качеством удовлетворены 61-80 % родителей 0 б. – качеством удовлетворены 41-60 % родителей - 2 б. – качеством удовлетворены менее 40 % родителей
21	Работа с родителями воспитанников	2 б. – систематическая плановая деятельность (не менее двух мероприятий в квартал) 1 б. – деятельность носит не плановый и не систематический характер - 2 б. – отсутствие деятельности.
максимальное значение – 43 балла		

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности бухгалтера

<i>№ п/п</i>	<i>Наименование показателя</i>	<i>Количество баллов</i>
1	Своевременное и точное выполнение работ по ведению бухгалтерского учёта	1.Своевременное и точное выполнение – 2 балла 2.Наличие незначительных ошибок – 1 балл 3.Наличие грубых ошибок – 0 баллов
2	Своевременная и полная достоверность предоставляемой информации, отчётности	1.Своевременная и полная достоверность – 2 балла 2.Наличие незначительных ошибок – 1 балл 3.Наличие грубых ошибок – 0 баллов
3	Правильное и своевременное составление планов финансово-хозяйственной деятельности и отчёта о его исполнении	1.Своевременное и правильное составление – 2 балла 2.Наличие незначительных ошибок – 1 балл 3.Наличие грубых ошибок – 0 баллов
4	Уровень профессионального мастерства	1.Активно повышает свою квалификацию (имеет несколько удостоверений о прохождении КПК за последние 3 года) – 2 балла 2.Имеет одно удостоверение о прохождении КПК за последние 3 года – 1 балл 3.Не повышал квалификацию – 0 баллов
5	Опыт работы	1.От 1 года до 10 лет – 10 % от оклада 2.От 10 лет до 15 лет – 20 % от оклада 3.Свыше 15 лет – 30 % от оклада
6	Жалобы и обращения от работников учреждения по вопросам оплаты труда	1. Отсутствие жалоб – 2 балла 2.Наличие жалоб - -2 балла
максимальное значение – 10 баллов + 30 % от оклада		

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности старшей медсестры

<i>№ п/п</i>	<i>Наименование показателя</i>	<i>Количество баллов</i>
1	Осуществление контроля за соблюдением режимных моментов	1.Контроль за учебной нагрузкой – 1 балл 2.Контроль за продолжительностью прогулок – 1 балл

		3.Контроль за организацией питания – 1 балл
2	Контроль за физическим воспитанием детей	1. Контроль санитарно-гигиенического состояния спортивно-физкультурного оборудования и инвентаря – 1 балл 2. Медико-педагогические наблюдения за организацией двигательного режима – 2 балла 3. Организация и проведение Дней здоровья в ДОУ – 2 балла
3	Общая заболеваемость по ОУ на 1 ребёнка в учебном году	1.От 5 до 10 дней на 1 ребёнка - 1 балл 2.От 10 до 15 дней на 1 ребёнка – 0 баллов 3.Свыше 15 дней на 1 ребёнка - -1 балл
4	Выполнение денежных норм (питание)	1.Стоимость питания выдерживается – 2 балла 2.Отклонения на 3,00 руб./дн. - 1 балл 3. Отклонения более чем на 3,00 руб./дн. - -1 балл
5	Санитарно-просветительная работа (не менее трёх лекций с каждой категорией)	1.С персоналом - 1 балл 2.С детьми - 1 балл 3.С родителями - 1 балл
6	Уровень профессионального мастерства	1.Имеет несколько удостоверений о прохождении КПК за последние 5 лет – 2 балла 2.Имеет одно удостоверение о прохождении КПК за последние 5 лет - 1 балл 3.Не повышал квалификацию за последние 5 лет - -1 балл
		1.Победитель конкурса – 3 балла 2.Призёр конкурса – 2 балла 3. Участник конкурса – 1 балл
7	Отсутствие замечаний по качеству и срокам предоставления/ведения документации	1.Док-ты предоставляются своевременно, замечаний по качеству нет – 1 балл 2.Док-ты предоставляются своевременно, но имеются замечания по качеству – 0 баллов 3.Док-ты предоставляются несвоевременно - -1 балл
8	Отсутствие обоснованных жалоб на деятельность старшей медсестры	1. Жалобы отсутствуют – 1 балл 2.Жалобы есть, но они не обоснован- 0 баллов 3. Есть жалобы - -1 балл
9	Инициатива в решении проблем учреждения (ремонт, благоустройство, уход за цветником и др.)	1.Принимает активное участие в решении проблем учреждения – 2 балла 2.Принимает участие в решении проблем учреждения от случая к случаю – 1 балл 3.Не принимает участия в решении проблем учреждения – 0 баллов
10	Участие в детских праздниках в качестве актёров	1.Принимает активное участие в детских праздниках, исполняя более 5 ролей в год – 2 балла 2.Принимает участие в детских праздниках, исполняя 1-5 ролей в год – 1 балл
11	Наличие зафиксированных позитивных отзывов с адрес работника со стороны родителей, сотрудников	1.Имеются 4 и более позитивных отзыва со стороны родителей, сотрудников – 3 балла 2.Имеются 2-3 позитивных отзыва – 2 балла 3.Имеется один позитивный отзыв – 1 балл
12	Доля родителей воспитанников, удовлетворённых присмотром и	1.Качеством удовлетворены более 80 % родителей – 2 балла

	уходом за детьми и питанием детей.	2.Качеством удовлетворены 61-80 % родителей – 1 балл 3.Качеством удовлетворены 41-60 % родителей – 0 баллов 4.Качеством удовлетворены менее 40 % родителей - -2 балла
Максимальное количество баллов - 30		

*Приложение 2
к Положению об оплате труда*

Форма представления информации о значениях показателей деятельности работника

ФИО работника _____
 Должность _____

№ п/п	Наименование показателя	Количество баллов
1		
2		
	Сумма баллов	