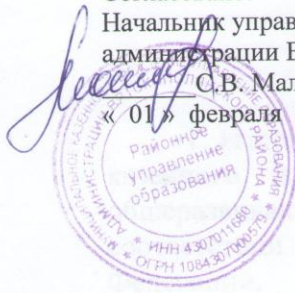


Согласовано:
Начальник управления образования
администрации Вятскополянского района
С.В. Мальцева
« 01 » февраля 2019г.



Утверждено:
Приказом МКДОУ
детский сад «Улыбка»
от 01.02.2019г. № 53

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

муниципального казенного дошкольного образовательного
учреждения детский сад общеразвивающего вида «Улыбка»
г. Сосновка Вятскополянского района
Кировской области

Согласовано:
Председатель профсоюзного комитета
МКДОУ детский сад «Улыбка»
Л.В. Нурмиева
« 01 » февраля 2019г.

2019 г.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида «Улыбка» (далее – Положение) разработано в соответствии со статьями 135, 144 Трудового Кодекса Российской Федерации, Примерным положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Вятскополянского района, утвержденным постановлением администрации Вятскополянского района от 29.01.2019 № 66 « Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций (за исключением общеобразовательных организаций)».

2. Положение определяет порядок оплаты труда для работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида «Улыбка» г. Сосновка Вятскополянского района Кировской области (далее – МКДОУ).

Положение включает размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3. Система оплаты труда в МКДОУ устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами и настоящим Положением.

4. Настоящее Положение утверждается приказом заведующего МКДОУ, согласовывается с управлением образования администрации Вятскополянского района, выборным органом первичной профсоюзной организации МКДОУ.

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

Основные условия оплаты труда

5. Заработная плата работников МКДОУ состоит из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6. Оплата труда работников МКДОУ устанавливается с учетом:

ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

ПКГ общеотраслевых профессий рабочих, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

ПКГ должностей работников (профессий рабочих) отдельных отраслей, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим

функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов;

- государственных гарантий по оплате труда;

- перечня видов выплат компенсационного характера;

- перечня видов выплат стимулирующего характера;

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

- мнения представительного органа работников;

- базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по ПКГ;

- минимальных размеров выплат компенсационного характера, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- настоящего Положения.

7. Фонд оплаты труда работников МКДОУ формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств и доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

8. МКДОУ в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы не ниже рекомендованных минимальных размеров, установленных настоящим Положением.

9. Должности, включаемые в штатное расписание МКДОУ, должны соответствовать уставным целям организаций, а их наименования соответствовать единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов.

10. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования":

| | |
|--|-------------|
| ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня (младший воспитатель) | 3694 рублей |
| ПКГ должностей педагогических работников в образовательных дошкольных учреждениях (методист, старший воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог - психолог, учитель – логопед) | 9800 рублей |

11. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по общеотраслевым должностям служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

| Профессиональные квалификационные группы: | |
|---|--------------|
| «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» (делопроизводитель). | 3 562 рубля |
| «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» (завхоз) | 3 694 рублей |

12. Размеры окладов, ставок заработной платы работников по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются на основе отнесения профессий к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

| Профессиональные квалификационные группы: | |
|---|--------------|
| «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» (сторож, дворник, уборщик служебных помещений, кухонный рабочий, машинист по стирке белья, кастелянша, кладовщик, рабочий по КОРЗ (сантехник, плотник). | 3 430 рублей |
| «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» (повар). | 3 562 рубля |

Выплаты компенсационного характера

13. В МКДОУ устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением Правительства Кировской области от 01.12.2008 № 154/468 «Об оплате труда работников областных государственных учреждений».

14. Положением об оплате труда работников МКДОУ предусмотрено установление следующих выплат **компенсационного характера**:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты при совмещении профессий (должностей);
- выплаты при совместительстве профессий (должностей);
- выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- выплаты за сверхурочную работу;
- выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- выплаты за работу в ночное время;
- выплаты за расширение зон обслуживания.

15. Размеры выплат компенсационного характера, устанавливаются в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, определяются путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

16. Установленные выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

17. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников, локальных нормативных актах, коллективном договоре. Не допускается установление одинаковых условий для установления различных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

18. Положением об оплате труда работников МКДОУ предусмотрено установление следующих выплат **компенсационного характера:**

18.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда:

18.1.1. Минимальный размер выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Конкретный размер выплаты устанавливается работодателем по результатам проведения специальной оценки условий труда.

Специальная оценка условий труда проводится в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» согласно методике, утвержденной приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24.01.2014 № 33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению».

| № п/п | Должность (корпус №1) | Процент доплат от ставки заработной платы |
|-------|---|---|
| 1 | Младший воспитатель | 12 |
| 2 | Повар детского питания | 12 |
| 3 | Уборщик служебных помещений | 8 |
| 4 | Кухонный подсобный работник | 12 |
| 5 | Рабочий по комплексному обслуживанию здания (РКО) | 8 |
| 6. | Машинист по стирке белья | 8 |

| № п/п | Должность (корпус №2) | Процент доплат от ставки заработной платы |
|-------|-----------------------------|---|
| 1. | Младший воспитатель | 1 р.м -4 |
| 2. | Младший воспитатель | 4 р.м.-12 |
| 3. | Повар детского питания | 4 |
| 4. | Уборщик служебных помещений | 4 |
| 5. | Заведующий хозяйством | 4 |
| 6. | Старший воспитатель | 4 |
| 7. | Учитель - логопед | 4 |
| 8. | Музыкальный руководитель | 4 |
| 9. | Машинист по стирке белья | 4 |
| 10. | Кастелянша | 4 |

| № п/п | Должность (корпус №3, №4) | Процент доплат от ставки заработной платы |
|-------|------------------------------|---|
| 1. | Младший воспитатель | 12 |
| 3. | Повар детского питания | 4 |
| 4. | Уборщик служебных помещений | 12 |
| 9. | Машинист по стирке белья | 4 |

18.1.2. За иные особые условия работы в МКДОУ могут, устанавливаются выплаты компенсационного характера работникам:

| Организация, педагогическая работа | Категория работников | Рекомендуемый размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы |
|---|---|--|
| Группа воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, воспитанники с ограниченными возможностями в группе общеразвивающей направленности | Педагогические работники, учебно-вспомогательный персонал | 10 |
| Индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья | | 10 |

18.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

18.2.1. Выплата при совмещении профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда.

18.2.2. Выплата при совместительстве профессий (должностей) осуществляется в соответствии с трудовым законодательством.

18.2.3. Выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

При выполнении работы, связанной с сопровождением образовательного процесса и не входящей в должностные обязанности, педагогическим работникам устанавливаются выплаты:

| Работа, связанная с сопровождением образовательного процесса и не входящая в должностные обязанности работника | Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы |
|--|---|
| Заведование методическим кабинетом, кабинетом психолога, кабинетом учителя - логопеда | 20 |
| Руководство методическим объединением, творческими группами | 20 |
| Организация клубной деятельности в МКДОУ | 20 |

18.3. Выплата за сверхурочную работу осуществляется за первые два часа сверхурочной работы с повышающим коэффициентом не менее 1,5, за последующие часы сверхурочной работы с повышающим коэффициентом не менее 2,0 за каждый час работы.

18.4. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Работнику, привлекаемому к работе в выходной и нерабочий праздничный день, может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в

выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

18.5. Минимальный размер выплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20% часовой ставки (оклада, должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

18.6. Выплаты за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выплаты стимулирующего характера

19. В целях повышения результативности и качества труда в МКДОУ устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением Правительства Кировской области от 01.12.2008 № 154/468 «Об оплате труда работников областных государственных учреждений».

20. Положением об оплате труда работников МКДОУ предусмотрено установление следующих выплат стимулирующего характера к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за наличие ученой степени и почетного звания;
- выплаты за наличие квалификационной категории;
- выплата за стаж непрерывной работы;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- премиальные выплаты.

21. Выплаты стимулирующего характера вводятся на определенный период (месяц, квартал, полугодие, год) времени в течение соответствующего календарного года.

22. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя МКДОУ в пределах средств на оплату труда работников МКДОУ, а также доходов от оказания платных услуг и иной приносящий доход деятельности. Не допускается установление одинаковых условий для установления различных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

23. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, и (или) в абсолютном размере.

24. Размеры выплат определяются путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

25. Установленные выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

26. Размеры и условия установления выплат **стимулирующего характера:**

26.1. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам в случае успешного, добросовестного и качественного исполнения профессиональных и должностных обязанностей. Условия осуществления данной выплаты устанавливаются в положении об оплате труда работников МКДОУ. Выплата устанавливается в пределах средств на оплату труда работников МКДОУ, а также доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

26.2. Выплаты за наличие ученой степени и почетного звания устанавливаются по решению руководителя для работников, которым присвоена ученая степень кандидата (доктора) наук, почетное звание (в том числе «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель» и другие почетные звания СССР, РФ и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный») по основному профилю профессиональной деятельности.

Размер выплаты:

20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, которым присвоена ученая степень доктора наук, почетное звание «Народный учитель»;

10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, работникам, которым присвоена ученая степень кандидатам науки, другие почетные звания;

5 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, имеющим ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации.

Выплаты включаются по одному основанию на выбор работника со дня присвоения ученой степени, почетного звания, ведомственной награды.

26.3. Выплаты за наличие квалификационной категории в МКДОУ устанавливаются на время действия квалификационной категории с целью стимулирования работников к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Квалификационная категория присваивается решением уполномоченной аттестационной комиссии.

| Квалификационная категория | Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы |
|-----------------------------------|---|
| Первая квалификационная категория | 10 |
| Высшая квалификационная категория | 15 |

26.4. Выплаты за стаж непрерывной работы устанавливается работникам в зависимости от непрерывного стажа работы:

| Стаж непрерывной работы в образовательных организациях | Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы |
|--|---|
| От 1 года до 3 лет | 5 |

| | |
|--------------------|----|
| От 3 лет до 10 лет | 10 |
| Свыше 10 лет | 15 |

Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается, а увеличение ее размера осуществляется со дня достижения работником соответствующего стажа.

Стаж работы определяется на основании трудовой книжки работника комиссией МКДОУ.

Стаж считается непрерывным, если со дня увольнения из организации образования до дня приема в МКДОУ прошло не более трех месяцев.

26.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем организации локальным нормативным актом. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - до 3,0.

26.6. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности устанавливается работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ:

| | |
|--|------|
| Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования: | |
| ПКГ должностей педагогических работников: | |
| 3 квалификационный уровень (методист, воспитатель, педагог – психолог) | 0,1 |
| 4 квалификационный уровень (старший воспитатель, учитель - логопед) | 0,15 |
| ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня": | |
| 2 квалификационный уровень (завхоз) | 0,01 |
| Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих: | |
| ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня": | |
| 2 квалификационный уровень (сторож) | 0,01 |

26.7. Премияльные выплаты по итогам работы за определенный период и иные премиальные выплаты производятся по решению руководителя МКДОУ в пределах средств на оплату труда работников организации, а также доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

Порядок и условия премирования (периодичность выплаты премии, показатели премирования, условия снижения размера или лишения премии)

устанавливаются положением об оплате труда, утверждаемым приказом заведующего. Не допускается установление одинаковых условий для установления премирования и иных выплат компенсационного и стимулирующего характера. Условия премирования определяются исходя из конкретных задач, стоящих перед МКДОУ.

26.8. Премииальные выплаты по итогам работы за определенный период и иные премиальные выплаты (выплаты к праздничным дням: Дню защитника Отечества (для мужчин), Международному женскому дню (для женщин), профессиональному празднику и к юбилейным датам, выплачиваются одновременно по решению заведующего МКДОУ в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МКДОУ, а также доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников и начисляется в абсолютном размере сверх минимального размера оплаты труда.

Порядок и условия премирования (периодичность выплаты премии, показатели премирования, условия снижения размера или лишения премий) устанавливаются положением об оплате труда, утверждаемым приказом заведующего. Условия премирования определяются исходя из конкретных задач, стоящих перед МКДОУ.

Показатели эффективности деятельности работников, на основании которых может осуществляться учет результатов деятельности:

| Наименование должности | Критерии оценки | |
|--------------------------|-------------------------------|---|
| Педагогические работники | По основной деятельности | Проведение качественной подготовки и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью |
| | | Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда |
| | | За выполнение дополнительного объема работ |
| | По исполнительской дисциплине | Участие в инновационной деятельности |
| | | Отсутствие замечаний и жалоб участников образовательных отношений |
| | | Отсутствие нарушения сроков исполнения поручений |
| Иные работники | По основной деятельности | Участие в проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью |

| | | |
|--|-------------------------------|---|
| | | Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда |
| | | За выполнение дополнительного объема |
| | По исполнительской дисциплине | Отсутствие замечаний и жалоб участников образовательных отношений |
| | | Отсутствие нарушения сроков исполнения поручений |

26.9. В Положении об оплате труда МКДОУ предусмотрены следующие условия для снижения или не выплаты премии:

- при не достижении критериев и показателей, характеризующих результаты и качество труда;
- при невыполнении или несвоевременном выполнении приказов и распоряжений, других локальных нормативных актов;
- при наличии обоснованных жалоб участников образовательного процесса на нарушение работником норм педагогической этики, правил поведения и работы с воспитанниками, а также на низкое качество обучения, подтвержденные результатами проведенного служебного расследования (проверки);
- при отказе от участия в мероприятиях, проводимых в соответствии с планом работы МКДОУ;
- при нарушении правил ведения документации, подтвержденном результатами проведенного служебного расследования (проверки).

Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом и максимальными размерами не ограничиваются.

III. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ЗАВЕДУЮЩЕГО, ЗАМЕСТИТЕЛЯ ЗАВЕДУЮЩЕГО

27. Заработная плата заведующего МКДОУ, заместителя заведующего состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

28. Должностной оклад заведующего МКДОУ устанавливается в зависимости от группы по оплате труда организации.

Порядок отнесения организации к группе по оплате труда устанавливается администрацией Вятскополянского района.

Группа по оплате труда организации устанавливается в соответствии с распорядительным актом администрации Вятскополянского района.

29. Предельный уровень соотношения средней заработной платы заведующего, заместителя заведующего формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и средней заработной платы работников МКДОУ (без учета заработной платы заведующего, заместителя) устанавливается администрацией Вятскополянского района в кратности от 1 до 4,5 в зависимости от группы по оплате труда организации.

30. Заведующий МКДОУ не вправе превышать установленный предельный уровень соотношения средней заработной платы заведующего, заместителя заведующего, и средней заработной платы работников МКДОУ (без учета заработной платы заведующего, заместителя заведующего).

31. Расчет среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

32. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате заведующего, заместителя заведующего МКДОУ представляется ежегодно до 1 марта управлению образования Вятскополянского района, которое до 01 апреля размещает указанную информацию в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на своем официальном сайте.

33. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда организации не должна превышать 40%.

34. Должностной оклад заместителя заведующего устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада заведующего МКДОУ.

35. Выплаты компенсационного характера устанавливаются заведующему, заместителю заведующего в соответствии с порядком, предусмотренным разделом II «Порядок и условия оплаты труда» настоящего Положения.

36. Администрация Вятскополянского района устанавливает заведующему МКДОУ выплаты стимулирующего характера с учетом исполнения МКДОУ целевых показателей эффективности работы, утверждаемых администрацией Вятскополянского района. Размеры, порядок и условия установления стимулирующих выплат определяются администрацией Вятскополянского района.

37. Выплаты стимулирующего характера заведующему МКДОУ осуществляются в соответствии с правовыми актами администрации Вятскополянского района за счет средств, предусмотренных МКДОУ на оплату труда с начислениями.

38. Выплаты стимулирующего характера заместителю заведующего устанавливаются в соответствии с порядком, предусмотренным разделом II «Порядок и условия оплаты труда» настоящего Положения.

39. Должностной оклад заведующего МКДОУ устанавливается трудовым договором, заключенным между заведующим и администрацией Вятскополянского района.

IV. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

40. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организации определяется уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

41. Работникам, выполняющим преподавательскую работу в объеме, превышающем норму часов преподавательской работы, определенную Правительством Российской Федерации (уполномоченным органам) за ставку заработной платы выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются пропорционально выполняемому объему.

42. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работников производится пропорционально отработанному ими времени (при оплате согласно установленной норме времени) или в зависимости от выполненного ими объема работ (при оплате согласно установленной норме выработки).

43. Нормирование труда в МКДОУ осуществляется в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации.

44. Для оплаты труда работников может применяться почасовая оплата труда.

Почасовая оплата труда педагогических работников организации (далее – педагоги) применяется при оплате: за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогов, продолжавшегося не свыше двух месяцев; при оплате педагогов за выполнение преподавательской работы сверх объема учебной нагрузки, установленного им при тарификации. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления ставки заработной платы педагога на среднемесячное количество часов, установленное по занимаемой должности.

Заведующий МКДОУ в пределах имеющихся средств может привлекать для проведения учебных занятий с воспитанниками высококвалифицированных специалистов на непродолжительный срок с применением следующих размеров ставок почасовой оплаты:

| Должность | Размер ставок почасовой оплаты в рублях |
|------------|---|
| Дефектолог | 300 |
| Тьютор | 200 |

В размеры ставок почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

45. Работникам МКДОУ может предоставляться материальная помощь за счет доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников. Условия и размеры предоставления материальной помощи устанавливаются соответствующим положением, утверждаемым локальным нормативным актом организации.

46. Работникам МКДОУ, полностью отработавшим в течение месяца норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), и у которых начисленная месячная заработная плата ниже минимального размера оплаты труда, производится ежемесячная доплата (далее – доплата). Размер доплаты исчисляется как разница между установленным федеральным законом минимальным размером оплаты труда и начисленной работнику заработной платой за месяц. При определении размера начисленной заработной платы учитываются все выплаты, установленные статьей 129 Трудового кодекса Российской Федерации, за счет средств областного бюджета, а также за счет доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности. В случае, когда работником в течение месяца не полностью отработана норма рабочего времени и частично выполнена норма труда (трудовые обязанности), доплата производится пропорционально отработанному времени.

Приложение № 1
к положению об оплате труда
работников муниципального
казенного дошкольного
образовательного учреждения
детского сада общеразвивающего
вида «Улыбка»

**ПЕРЕЧЕНЬ ПОКАЗАТЕЛЕЙ (КРИТЕРИЕВ) КАЧЕСТВА
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ ДОУ, ЯВЛЯЮЩИХСЯ
ОСНОВАНИЯМИ ДЛЯ НАЧИСЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ**

Заместитель заведующего

| Показатели и критерии оценки эффективности деятельности | Максимальный размер выплаты (в % от должностного оклада) |
|--|---|
| 1. Отсутствие обоснованных жалоб, обращений со стороны населения | 10 |
| 2. Отсутствие замечаний и предписаний за соблюдением законодательства со стороны контролирующих органов | 5 |
| 3. Доля заказчиков муниципальных услуг, удовлетворенных качеством образовательных услуг | |
| 80-100% | 5 |
| 70-80% | 3 |
| 4. Полнота реализации образовательных программ (доля воспитанников, овладевших навыками более 90% от общего числа воспитанников обучающихся по основной программе) | 5 |
| 5. Личное участие в конференциях, семинарах, методических объединениях, конкурсах, показ мастер-классов | 5 |
| 6. Создание развивающей предметно-пространственной среды | 10 |
| 7. Организация работы информационных систем | 10 |
| 8. Отсутствие случаев травматизма в дошкольном учреждении | 10 |
| Итого | 60 |

Методист, старший воспитатель

| Показатели и критерии оценки эффективности деятельности | Максимальный размер выплаты (в % от должностного оклада) |
|--|--|
| 1. Посещаемость воспитанников от 80% от 60 до 80% | 5 3 |
| 2. Снижение заболеваемости (Отрицательная динамика по уровню заболеваемости по отношению к аналогичному периоду прошлого года) | 5 |
| 3. Отсутствие случаев травматизма | 5 |
| 4. Уровень овладения воспитанниками необходимыми навыками и умениями по основным образовательным областям основной образовательной программы (доля воспитанников, овладевших навыками более 90% от общего числа воспитанников обучающихся по основной программе) | 10 |
| 5. Участие воспитанников в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях На федеральном На региональном На муниципальном | 7 5 3 |
| 6. Участие в экспериментальной площадке | 5 |
| 7. Личное участие в конференциях, семинарах, методических объединениях, конкурсах, показ мастер-классов | 10 |
| 8. Положительная динамика количества педагогов имеющих 1 и высшую квалификационную категорию | 5 |
| 9. Участие педагогов МКДОУ в конкурсном движении | 5 |
| 10. Реализация дополнительных проектов (с указанием проектов) | 5 |
| 11. Отсутствие замечаний по ведению документации | 5 |
| Итого | 75 |

Воспитатель

| Условие получения выплаты | Показатели и критерии оценки эффективности деятельности | Максимальный размер выплаты (в % от должностного оклада) |
|--|--|---|
| 1.Посещаемость воспитанников | от 80 % | 3 |
| | от 60 % до 80 % | 2 |
| 2.Снижение уровня заболеваемости | отрицательная динамика по уровню заболеваемости по отношению к аналогичному периоду прошлого года | 3 |
| 3. Отсутствие случаев травматизма | мониторинг травматизма | 3 |
| 4. Уровень овладения воспитанниками необходимыми навыками и умениями по основным образовательным областям основной образовательной программы дошкольного образования с | доля воспитанников, овладевших навыками более 90 % от общего числа воспитанников обучающихся по основной программе | 3 |

| | | |
|---|--|---------------------|
| требованиями ФГОС | | |
| 5. Участие воспитанников в смотрах, конкурсах, выставках, соревнованиях | на федеральном на региональном на районном | 3 2 1 |
| 6. Результативность собственной педагогической деятельности - уровень и статус участия в профессиональных конкурсах | участие во всероссийских конкурсах участие в окружных конкурсах, участие в РМО участие в муниципальных конкурсах, участие на педагогических советах в ДОУ | 3 2 1 |
| 7. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями | отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) о нарушении прав воспитанников в том числе | 2 |
| 8. Обновление, пополнение и сохранение предметно-пространственной среды в группе и на участке | Оценка предметно-пространственной среды | 3 |
| 9. Отсутствие замечаний по ведению документации по образовательной деятельности | Контроль старшего воспитателя | 2 |
| Итого | | 31 |

Учитель-логопед

| Условие получения выплаты | Показатели и критерии оценки эффективности деятельности | Максимальный размер выплаты (в % от должностного оклада) |
|---|---|--|
| 1. Посещаемость воспитанниками коррекционных занятий | 90% и выше | 3 |
| | от 60 % до 90 % | 2 |
| 2. Отсутствие случаев травматизма | мониторинг травматизма | 1 |
| 3. Уровень овладения воспитанниками необходимыми навыками и умениями по направлению деятельности в соответствии с требованиями ФГОС | доля воспитанников, овладевших навыками познавательного, речевого развития более 90 % от общего числа воспитанников обучающихся по программе логопедической коррекции | 4 |
| 4. Участие воспитанников в логопедических праздниках, | доля воспитанников принимающих участие более 60% от числа воспитанников обучающихся по программе логопедической | 3 |

| | | |
|---|--|-----------|
| мероприятиях | коррекции | |
| 5. Формы работы с педагогами МКДОУ | организация 3 и более мероприятий различных форм работы с педагогами | 2 |
| 6. Результативность собственной педагогической деятельности - уровень и статус участия в профессиональных конкурсах | участие во всероссийских конкурсах | 3 |
| | участие в окружных конкурсах, участие в РМО | 2 |
| | участие в муниципальных конкурсах, участие на педагогических советах в ДОУ | 1 |
| 7. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями | отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) о нарушении прав воспитанников в том числе в вышестоящие организации | 2 |
| | проведение 3 и более мероприятий с родителями с использованием эффективных форм взаимодействия | 2 |
| 8. Обновление, пополнение и сохранение предметно-пространственной среды в кабинете | Оценка предметно-пространственной среды | 3 |
| 9. Отсутствие замечаний по ведению документации по образовательной деятельности | Контроль старшего воспитателя | 2 |
| Итого | | 28 |

Педагог-психолог

| Условие получения выплаты | Показатели и критерии оценки эффективности деятельности | Максимальный размер выплаты (в % от должностного оклада) |
|---|---|--|
| 1. Посещаемость воспитанников коррекционных занятий | 90% и выше | 3 |
| | от 60 % до 90 % | 2 |
| 2. Отсутствие случаев травматизма | мониторинг травматизма | 2 |
| 3. Уровень овладения воспитанниками необходимыми навыками и умениями по направлению деятельности в соответствии с требованиями ФГОС | доля воспитанников, овладевших навыками социально-коммуникативного развития более 90 % от общего числа воспитанников обучающихся по специальной программе | 4 |
| 4. Формы работы с педагогами МКДОУ | Организация 3 и более мероприятий | 2 |

| | | |
|--|--|-----------|
| | различных форм работы с педагогами | |
| 5. Результативность собственной педагогической деятельности - уровень и статус участия в профессиональных конкурсах. | участие во всероссийских конкурсах | 3 |
| | участие в окружных конкурсах, участие в РМО | 2 |
| | участие в муниципальных конкурсах, участие на педагогических советах в ДООУ | 1 |
| 6. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями | отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) о нарушении прав воспитанников в том числе в вышестоящие организации | 2 |
| | проведение 3 и более мероприятий с родителями с использованием эффективных форм взаимодействия | 2 |
| 7. Обновление, пополнение и сохранение предметно-пространственной среды в кабинете | Оценка предметно-пространственной среды | 3 |
| 8. Отсутствие замечаний по ведению документации по образовательной деятельности | Контроль старшего воспитателя | 2 |
| 10. Реализация дополнительных проектов, конкурсов с участием воспитанников (с указанием проектов) | да | 2 |
| Итого | | 28 |

Музыкальный руководитель

| Условие получения выплаты | Показатели и критерии оценки эффективности деятельности | Максимальный размер выплаты (в % от должностного оклада) |
|---|---|--|
| 1. Посещаемость воспитанниками занятий | 90% и выше | 3 |
| | от 60 % до 90 % | 2 |
| 2. Отсутствие случаев травматизма | мониторинг травматизма | 2 |
| 3. Уровень овладения воспитанниками необходимыми навыками и умениями по направлению деятельности в соответствии с | доля воспитанников, овладевших навыками художественно-эстетического развития более 90 % от общего числа воспитанников | 4 |

| | | |
|---|--|-----------|
| требованиями ФГОС | | |
| 4. Участие воспитанников в праздниках, мероприятиях художественно-эстетического развития | Доля воспитанников принимающих участие более 80% от числа воспитанников обучающихся по программе логопедической коррекции | 3 |
| 5. Формы работы с педагогами МКДОУ | Организация 3 и более мероприятий различных форм работы с педагогами | 2 |
| 6. Результативность собственной педагогической деятельности - уровень и статус участия в профессиональных конкурсах | участие во всероссийских конкурсах | 3 |
| | участие в окружных конкурсах, участие в РМО | 2 |
| | участие в муниципальных конкурсах, участие на педагогических советах в ДОУ | 1 |
| 7. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями | отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) о нарушении прав воспитанников в том числе в вышестоящие организации | 2 |
| | проведение 3 и более мероприятий с родителями с использованием эффективных форм взаимодействия | 2 |
| 8. Обновление, пополнение и сохранение предметно-пространственной среды в кабинете | Оценка предметно-пространственной среды | 3 |
| 9. Отсутствие замечаний по ведению документации по образовательной деятельности | Контроль старшего воспитателя | 2 |
| Итого | | 28 |

Инструктор по физической культуре

| Условие получения выплаты | Показатели и критерии оценки эффективности деятельности | Максимальный размер выплаты (в % от должностного оклада) |
|--|--|--|
| 1. Посещаемость воспитанниками занятий | 90% и выше | 3 |
| | от 60 % до 90 % | 2 |
| 2. Отсутствие случаев травматизма | мониторинг травматизма | 2 |
| 3. Уровень овладения воспитанниками необходимыми навыками и умениями по направлению деятельности в | доля воспитанников, овладевших навыками по программе физического развития более 90 % от общего числа воспитанников | 4 |

| | | |
|---|--|-----------|
| соответствии с требованиями ФГОС | | |
| 4. Участие воспитанников в праздниках, мероприятиях физического развития | доля воспитанников принимающих участие более 80% от числа воспитанников | 3 |
| 5. Формы работы с педагогами МКДОУ | Организация 3 и более мероприятий различных форм работы с педагогами | 2 |
| 6. Результативность собственной педагогической деятельности - уровень и статус участия в профессиональных конкурсах | участие во всероссийских конкурсах | 3 |
| | участие в окружных конкурсах, участие в РМО | 2 |
| | участие в муниципальных конкурсах, участие на педагогических советах в ДОУ | 1 |
| 7. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями | отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) о нарушении прав воспитанников в том числе в вышестоящие организации | 2 |
| | проведение 3 и более мероприятий с родителями с использованием эффективных форм взаимодействия | 2 |
| 8. Обновление, пополнение и сохранение предметно-пространственной среды в кабинете | Оценка предметно-пространственной среды | 3 |
| 9. Отсутствие замечаний по ведению документации по образовательной деятельности | Контроль старшего воспитателя | 2 |
| Итого | | 28 |

Заведующий хозяйством

| Показатели и критерии оценки эффективности деятельности | Максимальный размер выплаты (в % от должностного оклада) |
|---|--|
| 1. Своевременная подготовка учреждения к новому учебному году, зимнему сезону. Своевременность организационной работы, связанной с обновлением и ремонтом технологического оборудования | 5 |
| 2. Отсутствие предписаний надзорных органов режимного характера Пожнадзора, Роспотребнадзора | 4 |
| 3. Качественное ведение учетной документации ТМЦ, основных средств (соответствие данным бухгалтерского учета и фактическим наличием) | 4 |
| 4. Отсутствие жалоб, конфликтных ситуаций | 2 |
| 5. Эффективность использования и сохранность материально-технических и энергоресурсов ДОУ | 5 |

| | |
|---------------|-----------|
| Итого: | 20 |
|---------------|-----------|

Кладовщик

| Показатели и критерии оценки эффективности деятельности | Максимальный размер выплаты (в % от должностного оклада) |
|---|---|
| 1. Отсутствие замечаний по хранению, соблюдению товарного соседства продуктов | 5 |
| 2. Отсутствие недостатков и излишек продуктов по результатам контроля | 4 |
| 3. Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние складских помещений | 4 |
| 4. Отсутствие замечаний по ведению документации по качеству принимаемой продукции | 2 |
| 5. Отсутствие замечаний по эксплуатации и содержанию холодильного оборудования | 5 |
| Итого: | 20 |

Младший воспитатель

| Показатели и критерии оценки эффективности деятельности | Максимальный размер выплаты (в % от должностного оклада) |
|---|---|
| 1. Соблюдение режима дня | 2 |
| 2. Посещаемость воспитанниками МКДОУ | |
| - 80% и выше | 3 |
| - от 60% до 79% | 2 |
| - менее 60% | 1 |
| 3. Участие в общественной жизни МКДОУ (конкурсы, выставки, утренники, соревнования) | 2 |
| 4. Помощь воспитателю в оформлении и оснащении группового помещения и участка | 3 |
| 5. Эффективность использования и сохранность материально - технических и энергоресурсов МКДОУ | 3 |
| 6. Отсутствие замечаний при проверках разного уровня | |
| - МКДОУ | 2 |
| - Роспотребнадзор и т.д. | 3 |
| 7. Отсутствие жалоб, конфликтных ситуаций | 2 |
| Итого | 21 |

Повар

| Показатели и критерии оценки эффективности деятельности | Максимальный размер выплаты (в % от должностного оклада) |
|--|---|
| 1. Качественная организация питания и отсутствие замечаний со стороны Роспотребнадзора | 5 |
| 2. Соблюдение правил эксплуатации технологического оборудования | 2 |
| 3. Отсутствие нарушений ТБ и ПБ, СанПиН | 3 |
| 4. Отсутствие замечаний при проверках разного уровня | 2 |
| 5. Отсутствие обоснованных жалоб, конфликтных ситуаций | 4 |
| 6. Обеспечение сохранности материальных ценностей | 2 |

| | |
|---|-----------|
| (посуды, инвентаря) и энергоресурсов МКДОУ | |
| 7.Участие в общественной жизни ДОУ (конкурсы, выставки, соревнования, облагораживание, благоустройство территории д/с и т.д.) | 2 |
| Итого: | 20 |

Кухонный рабочий

| Показатели и критерии оценки эффективности деятельности | Максимальный размер выплаты (в % от должностного оклада) |
|---|---|
| 1. Соблюдение СанПиН при мытье посуды, обработке овощей | 3 |
| 2. Обеспечение сохранности материальных ценностей (посуды, инвентаря и т.д.) | 2 |
| 3. Отсутствие замечаний со стороны Роспотребнадзора | 5 |
| 4. Отсутствие нарушений ТБ и ПБ, СанПиН | 2 |
| 5. Отсутствие замечаний при проверках разного уровня | 2 |
| 6.Отсутствие обоснованных жалоб, конфликтных ситуаций | 4 |
| 7.Участие в общественной жизни МКДОУ (конкурсы, выставки, соревнования, облагораживание, благоустройство территории д/с и т.д.) | 2 |
| Итого: | 20 |

Кастелянша

| Показатели и критерии оценки эффективности деятельности | Максимальный размер выплаты (в % от должностного оклада) |
|---|---|
| 1. Своевременная выдача белья, спецодежды | 3 |
| 2. Соблюдение СанПиН и правил эксплуатации электрооборудования | 3 |
| 3. Отсутствие жалоб, конфликтных ситуаций | 2 |
| 4. Отсутствие замечаний при проверках разного уровня | 2 |
| 5. Своевременный и качественный пошив и ремонт мягкого инвентаря | 3 |
| 6. Пошив новых детских костюмов и атрибутов к утренникам | 5 |
| 7.Участие в общественной жизни МКДОУ (конкурсы, выставки, соревнования, облагораживание, благоустройство территории д/с и т.д.) | 2 |
| Итого: | 20 |

Машинист по стирке белья

| Показатели и критерии оценки эффективности деятельности | Максимальный размер выплаты (в % от должностного оклада) |
|---|---|
| 1. Своевременное и качественное проведение стирки белья, спецодежды | 7 |
| 2. Соблюдение СанПиН и правил эксплуатации электрооборудования | 4 |
| 3. Отсутствие жалоб, конфликтных ситуаций | 3 |
| 4. Отсутствие замечаний при проверках разного уровня | 4 |
| 5.Участие в общественной жизни МКДОУ (конкурсы, выставки, соревнования, облагораживание, благоустройство территории д/с и т.д.) | 2 |
| Итого: | 20 |

Сторож

| Показатели и критерии оценки эффективности деятельности | Максимальный размер выплаты (в % от должностного оклада) |
|--|--|
| 1. Обеспечение сохранности имущества и обеспечение порядка в здании и на территории учреждения | 5 |
| 2. Своевременное и качественное ведение журналов | 3 |
| 3.Отсутствие жалоб, конфликтных ситуаций | 3 |
| 4.Отсутствие замечаний при проверках разного уровня | 3 |
| 5.Соблюдение режима экономии ресурсного обеспечения, своевременного закрывания, открывания входных дверей, калитки | 2 |
| 6.Обеспечение безопасности в соответствии с паспортом (соблюдение требований) | 2 |
| 7.Участие в общественной жизни ДООУ (конкурсы, выставки, соревнования, облагораживание, благоустройство территории д/с и т.д.) | 2 |
| Итого: | 20 |

Дворник

| Показатели и критерии оценки эффективности деятельности | Максимальный размер выплаты (в % от должностного оклада) |
|--|--|
| 1.Оперативное и качественное выполнение работы по уборке территории Учреждения | 6 |
| 2. Работа по благоустройству территории Учреждения | 4 |
| 3.Отсутствие жалоб, конфликтных ситуаций | 3 |
| 4.Отсутствие замечаний при проверках разного уровня | 3 |
| 5. Отсутствие нарушений ТБ и ПБ, СанПиН | 2 |
| 6. Соблюдение правил эксплуатации электрооборудования | 2 |
| Итого: | 20 |

Уборщик служебных помещений

| Показатели и критерии оценки эффективности деятельности | Максимальный размер выплаты (в % от должностного оклада) |
|---|--|
| 1.Оперативное и качественное выполнение работы по уборке помещений учреждения | 6 |
| 2. Работа по благоустройству территории учреждения | 4 |
| 3.Отсутствие жалоб, конфликтных ситуаций | 3 |
| 4.Отсутствие замечаний при проверках разного уровня | 3 |
| 5. Отсутствие нарушений ТБ и ПБ, СанПиН | 2 |
| 6. Соблюдение правил эксплуатации электрооборудования | 2 |
| Итого: | 20 |

Рабочий по комплексному обслуживанию здания (плотник, слесарь-сантехник)

| Показатели и критерии оценки эффективности деятельности | Максимальный размер выплаты (в % от должностного оклада) |
|--|--|
| 1. Своевременное и качественное выполнение необходимого | 6 |

| | |
|---|-----------|
| текущего ремонта здания к учебному году | |
| 2. Работа по благоустройству территории учреждения | 4 |
| 3. Отсутствие жалоб, конфликтных ситуаций | 3 |
| 4. Отсутствие замечаний при проверках разного уровня | 3 |
| 5. Отсутствие нарушений ТБ и ПБ, СанПиН | 2 |
| 6. Соблюдение правил эксплуатации электрооборудования | 2 |
| Итого: | 20 |

Делопроизводитель

| Показатели и критерии оценки эффективности деятельности | Максимальный размер выплаты (в % от должностного оклада) |
|--|---|
| 1. Своевременное ведение установленной документации по кадровой работе | 5 |
| 2. Своевременное предоставление государственной статистической отчетности | 4 |
| 3. Отсутствие замечаний при проверке разного уровня | 3 |
| 4. Отсутствие обоснованных жалоб, конфликтных ситуаций | 3 |
| 5. Отсутствие нарушений ТБ и ПБ, СанПиН | 2 |
| 6. Участие в общественной жизни ДООУ (конкурсы, выставки, утренники, соревнования, облагораживание, благоустройство территории д/с и т.д.) | 3 |
| Итого: | 20 |

Приложение № 2
к положению об оплате труда
работников муниципального
казенного дошкольного
образовательного учреждения
детского сада общеразвивающего
вида «Улыбка»

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ МКДОУ

1. Распределение выплат стимулирующего характера (доплат, надбавок) осуществляется по итогам каждого месяца.
2. Стимулирование работников осуществляется по балльной системе с учетом выполнения критериев.
3. Для установления работникам выплат стимулирующего характера создается комиссия по распределению выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам МКДОУ (далее по тексту Комиссия), утверждаемая приказом заведующего ДООУ. Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с Положением о комиссии по распределению выплат стимулирующего характера.
4. Основными задачами комиссии являются:
 - оценка результатов деятельности работников ДООУ в соответствии с критериями и материалами самоанализа;
 - рассмотрение и одобрение предлагаемого администрацией ДООУ перечня работников – получателей стимулирующих выплат;
 - подготовка протокола заседания Комиссии о назначении стимулирующих выплат.
5. Состав Комиссии определяется МКДОУ самостоятельно, но не может быть менее пяти человек. В состав Комиссии входит заведующий, председатель профсоюзного комитета, работники.

6. Заседание Комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов Комиссии.
7. Стимулирующие выплаты осуществляются на основании аналитической информации о показателях деятельности работников (анализа рейтинговых листов и самоанализа деятельности) в соответствии с перечнем показателей качества и результативности профессиональной деятельности работников МКДОУ представленных в **Приложении № 1** к настоящему Положению.
8. На каждого работника комиссией оформляется рейтинговый лист с результатами его деятельности за истекший период.
9. Все работники МКДОУ предоставляют в комиссию по распределению стимулирующего фонда оплаты труда материалы по самоанализу деятельности, в соответствии с утвержденными бланками не позднее 15 числа текущего месяца.
10. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление выплат стимулирующего характера производится за фактически отработанное время.
11. Комиссия принимает решение о присуждении стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава. Принятое решение оформляется протоколом.
12. Председатель комиссии ежемесячно предоставляет протокол заседания для согласования заведующему МКДОУ и аналитическую информацию о показателях деятельности работников, которая является основанием для определения размера стимулирующих выплат.
13. На основании протокола Комиссии заведующий МКДОУ в течение 3-х дней издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера.
14. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом заведующего.
Стимулирующие выплаты устанавливаются на определенный период (месяц, квартал, полугодие, год) времени в течение соответствующего календарного года.