

УТВЕРЖДЕНО

Приказом муниципального бюджетного образовательного учреждения «Детский сад № 10» с. Владимиро – Петровка Ханкайского муниципального района Приморского края от 30.09.2013 № 32-1,
с изменениями приказ № 13 от 22.05.2014г.
с изменениями приказ № 30 от 14.10.2014г.
с изменениями приказ № 35-1 от 02.09.2015г.,
с изменениями приказ № 21-1 от 26.08.2016г.,
с изменениями приказ № 44 от 10.02.2017г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения «Детский сад № 10» с. Владимиро – Петровка Ханкайского муниципального района Приморского края, подведомственного Управлению народного образования Администрации Ханкайского муниципального района Приморского края

1. Общие положения

1.1 Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения «Детский сад № 10» с. Владимиро – Петровка Ханкайского муниципального района Приморского края, подведомственного Управлению народного образования Администрации Ханкайского муниципального района Приморского края (далее – Положение) разработано в соответствии с постановлением Администрации Ханкайского муниципального района Приморского края от 13.08.2013 № 651-па «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Ханкайского муниципального района».

1.2. Настоящее Положение регулирует:

порядок и условия оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения «Детский сад № 10» с. Владимиро - Петровка, подведомственного Управлению народного образования Администрации Ханкайского муниципального района Приморского края;

порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения за счет средств субвенций краевого бюджета, местного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

1.3. Заработная плата (оплата труда) работников учреждений (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (оплаты труда) (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда,

оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

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

1.6. Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.7. Системы оплаты труда в учреждениях устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и Положением.

1.8. Размеры окладов работников учреждений, установленные по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, ежегодно увеличиваются (индексируются) в соответствии с решением Думы Ханкайского муниципального района о бюджете на соответствующий финансовый год и плановый период с учетом роста потребительских цен на товары и услуги.

При увеличении (индексации) окладов работников учреждений их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

II. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда.

2.1.1. Системы оплаты труда работников учреждений включают в себя оклады, ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам, компенсационные и стимулирующие выплаты.

2.1.2. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом:
единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов компенсационных выплат в муниципальных учреждениях

Ханкайского муниципального района Приморского края;

перечня видов стимулирующих выплат в муниципальных учреждениях Ханкайского муниципального района Приморского края;

Положения;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения соответствующего профсоюзного органа.

2.1.3. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет:

размеры окладов, ставок заработной платы;

размеры повышающих коэффициентов,

размеры компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2. Размеры окладов работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – оклады по ПКГ), утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы (приложение 1).

2.3. Порядок применения повышающих коэффициентов.

2.3.1. К окладам работников, установленным по ПКГ, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

-повышающий коэффициент при наличии высшего профессионального образования;

-повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

-повышающий коэффициент за специфику работы в учреждениях;

-повышающий коэффициент за выслугу лет.

2.3.2. К окладам медицинских и педагогических работников, установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за квалификационную категорию и наличие высшего профессионального образования.

Уровень образования, квалификационная категория	Размер повышающего коэффициента
При наличии высшего профессионального образования	0,06
Первая категория	0,08

Высшая категория	0,12

2.3.3. К окладам работников (в том числе к окладам медицинских и педагогических работников), установленным по ПКГ, может применяться повышающий коэффициент за выслугу лет в следующих размерах:

Стаж работы	Размер повышающего коэффициента
от 1 до 5 лет	0,05
от 5 до 10 лет	0,10
от 10 до 15 лет	0,15
свыше 15 лет	0,20

Повышающий коэффициент за выслугу лет устанавливается работникам учреждения, в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования, в органах управления образования независимо от занимаемой должности, медицинским и педагогическим работникам за работу в данных должностях, независимо от ведомственной подчиненности.

2.3.4. Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, устанавливается повышающий коэффициент за специфику работы - 0,20 (применяется к часам учебного плана индивидуального обучения детей на дому).

2.3.5. Учителям-логопедам за работу с детьми, имеющими отклонение в развитии речи к должностному окладу применяется повышающий коэффициент за специфику работы -0,2.

2.3.5. В случае установления к окладам работников по ПКГ повышающих коэффициентов, размер оклада работника определяется по формуле:

$$P_{op} = O_{пкг} + O_{пкг} \times \sum PK,$$

где:

P_{op} – размер оклада работника;

$O_{пкг}$ – оклад работника по ПКГ;

$\sum PK$ - сумма повышающих коэффициентов.

2.3.6. Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждений.

В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от образования, квалификационной категории, выслуги лет, право на его изменение возникает в

следующие сроки:

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

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

при увеличении выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

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.

2.3.7. В оклады (должностные оклады) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 г.

III. Порядок и условия установления компенсационных выплат.

3.1. Компенсационные выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ с учетом повышающих коэффициентов - в случае их установления, ставкам заработной платы учетом повышающих коэффициентов или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством, в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат (приложение 2).

3.2. Работникам учреждения в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат, устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.3. Конкретные размеры компенсационных выплат не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми

актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

3.4. Выплата работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

Работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается выплата по результатам аттестации рабочих мест.

На момент введения отраслевой системы оплаты труда указанная выплата сохраняется всем работникам учреждения, получавшим ее ранее, а также устанавливается работникам учреждения при найме на должности, по которым предусматривалось установление этой выплаты. При этом руководитель учреждения принимает меры по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством, с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

При признании по итогам аттестации условий труда рабочего места безопасными (оптимальными или допустимыми) указанная выплата не производится.

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

районный коэффициент к заработной плате - 30 процентов;

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

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

3.6. Компенсационные выплаты работникам учреждений в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.7. Работникам учреждений, место работы которых находится в сельском населенном пункте, устанавливается доплата за работу в указанной местности в размере 25 процентов оклада (ставки заработной платы – для работников учреждений, оплата труда которых рассчитывается исходя из ставки заработной платы). Педагогическим работникам, оплата труда которых осуществляется исходя из ставки заработной платы, указанная доплата устанавливается с учетом учебной нагрузки.

«Работникам образовательных учреждений (оплата труда которых исчисляется исходя из должностного оклада, определенного в штатном расписании) доплата начисляется на должностной оклад, установленный трудовым договором с учетом педагогической нагрузки. На доплаты за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ доплата за работу в учреждении, расположенном в сельском населенном пункте в размере 25 % не начисляется. Указанная доплата не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат».

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

Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора исходя из оклада по совмещаемой должности с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также специфики работы, связанной с тяжелыми, вредными и (или) опасными для здоровья и иными особыми условиями труда.

3.8.1. Работникам учреждения, на которых возложены функции по руководству районным методическим объединением, согласно приказа Управления народного образования Администрации Ханкайского муниципального района, устанавливается доплата в размере 10 процентов оклада (ставки заработной платы).

Выплаты, предусмотренные пунктами 3.8.1. устанавливаются к окладу исходя из установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы).

3.9. Доплаты при выполнении работы в выходные и нерабочие праздничные дни, ночное время устанавливаются в соответствии со статьей 153, 154 ТК РФ.

Размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) рассчитывается от оклада за каждый час работы в ночное время. Размер доплаты за работу в ночное время составляет 35 процентов оклада за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада за час работы в выходные и нерабочие праздничные дни, ночное время определяется путем деления оклада работника на среднемесячное

количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

3.10. Размеры и условия осуществления компенсационных выплат конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.11. Молодым специалистам- выпускникам высших и средних учебных заведений, устанавливаются единовременные компенсационные выплаты в размере 5(пяти) должностных окладов в соответствии с Положением об установлении единовременной компенсационной выплаты молодым специалистам в образовательных учреждениях, утвержденным Администрацией Ханкайского муниципального района.

IV. Порядок и условия установления стимулирующих выплат.

4.1. Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, формируемого за счет бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения (для муниципальных бюджетных учреждений), с учетом утверждаемых руководителем учреждения показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения, в соответствии с перечнем видов стимулирующих выплат (приложение 3).

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

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику учреждения с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда, позволяющих оценить результативность и качество его работы (приложение 5).

Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ (окладам с учетом повышающих коэффициентов - в случае их установления), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством.

Стимулирующие выплаты устанавливаются к окладу исходя из установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), при неполной отработке нормы рабочего времени доплата начисляется пропорционально отработанному времени. Доплата не распространяется на дни, часы, отработанные сверх установленной нормы рабочего времени.

«Стимулирующие выплаты устанавливаются по основной должности и могут

устанавливаться по должностям на условиях внутреннего (внешнего совместительства)»).

4.2. Работникам учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премии по итогам работы.

Работникам, имеющим отраслевые почетные звания, ученые степени, отраслевые почетные нагрудные знаки устанавливается ежемесячная выплата за качество выполняемых работ в следующих размерах:

работникам учреждений, имеющим ученую степень кандидата наук при условии ее соответствия профилю выполняемой работы и деятельности учреждения, отраслевые почетные нагрудные знаки – 5 процентов оклада;

работникам учреждений, имеющим почетное звание «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный мастер спорта», «Заслуженный работник образования»– 10 процентов оклада;

работникам учреждений, имеющим ученую степень доктора наук при условии ее соответствия профилю выполняемой работы и деятельности учреждения, почетное звание «Народный учитель»-15 процентов оклада.

4.3. Установление выплат стимулирующего характера работникам учреждения производится один раз в год, по итогам прошедшего учебного года до 05 сентября. Вновь принятым работникам выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться по результатам работы за полугодие (для педагогических работников) и по результатам 1 - 3 месяцев работы для остальных работников.

4.4. Если на работника учреждения налагалось дисциплинарное взыскание, выплаты стимулирующего характера ему не устанавливаются до снятия взыскания.

4.5. Оценку эффективности деятельности работника учреждения осуществляет комиссия по расчету и обоснованию размера выплат стимулирующего характера, которая утверждается приказом руководителя учреждения.

В комиссию по расчету и обоснованию размера выплат стимулирующего характера работникам учреждения могут включаться:

- Директор учреждения;
- Заместитель директора по учебно-воспитательной работе учреждения;
- Лидер профсоюза учреждения;
- Заведующий хозяйством учреждения;
- Представитель работников учреждения (в общем не менее 5 человек).

Председателем комиссии по расчету размера и обоснованию данного расчета является директор учреждения.

Произведенный комиссией расчет с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем комиссии. Решение комиссии принимается простым большинством голосов. Директор учреждения утверждает своим приказом размер выплат стимулирующего характера по каждому работнику учреждения, с заключением дополнительного соглашения к трудовому договору.

4.6. Выплата премии по итогам работы (за месяц, квартал и т.д.) осуществляется за счет средств фонда оплаты труда по результатам оценки результативности и качества работы работников на основании показателей премирования работников.

Показатели премирования работников утверждаются локальным нормативным актом учреждения. Показатели премирования работников должны отражать зависимость результатов и качества работы непосредственно от работника, быть конкретными, измеримыми и достижимыми в определенный период времени.

Конкретные размеры, порядок и условия выплаты премии по итогам работы устанавливаются локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда, в порядке, размерах и на условиях, установленных локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4.7. При отсутствии или недостатка объема бюджетных средств, руководитель учреждения может выносить решение о приостановки, уменьшении или отмене выплат стимулирующего характера, предупредив работника учреждения об этом в установленном законодательством порядке.

V. Порядок оплаты труда руководителей учреждений и главных бухгалтеров.

5.1. Заработная плата руководителя учреждений и главного бухгалтера состоит из оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения (за исключением руководителя учреждения и главного бухгалтера) в кратности от 1 до 8 устанавливается Администрацией Ханкайского муниципального района.

Оклад главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже окладов руководителя этих учреждения.

5.2. Компенсационные выплаты руководителю учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются с учетом условий их труда в процентах к окладам, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством, в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат, утвержденным Администрацией Ханкайского муниципального района.

Конкретный размер компенсационных выплат руководителю учреждения и главному бухгалтеру учреждения, имеющим право на получение соответствующих видов выплат, устанавливается в трудовом договоре.

5.3. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в соответствии с перечнем видов стимулирующих выплат, утвержденным Администрацией Ханкайского муниципального района.

Конкретный размер стимулирующих выплат руководителю учреждения устанавливаются в трудовом договоре с учетом выполнения им целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения, утверждаемых работодателем.

5.4. Оценку работы руководителя учреждений на предмет выполнения им целевых показателей эффективности работы осуществляет комиссия по оценке выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения (далее - комиссия), создаваемая отраслевым органом. Состав комиссии и порядок оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения утверждаются отраслевым органом.

Конкретный размер стимулирующих выплат главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в трудовом договоре с учетом утверждаемых руководителем учреждения показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения.

Размеры окладов, компенсационных и стимулирующих выплат руководителю учреждений, порядок их установления определяются Администрацией Ханкайского муниципального района в соответствии с действующим законодательством.

VI. Порядок формирования фонда оплаты труда

6.1. Фонд оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения формируется на соответствующий календарный год, исходя из объема бюджетных ассигнований, поступающих в установленном порядке, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Доля средств на стимулирующие выплаты в фонде оплаты труда работников учреждений с 1 января 2015 года должна составлять не менее 30 процентов.

6.2. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

VII. Тарификация педагогических работников и порядок исчисления заработной платы.

7.1. Тарификация педагогов производится один раз в год на начало учебного года.

7.2. Педагогическим работникам, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата до начала занятий выплачивается из расчета оклада согласно приложения 1.

7.3. Педагогические работники, которые увольняются по истечении 10 месяцев учебного года имеют право на получение компенсации за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска в 50 календарных дня.

VIII. Оказание материальной помощи работникам учреждения

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

8.2. Условия выплаты материальной помощи и ее предельные размеры устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждений, с учетом мнения представительного органа работников.

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

РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ

работников муниципального бюджетного образовательного учреждения «Детский сад № 10» с. Владимиро – Петровка Ханкайского муниципального района Приморского края

№ п/п	Наименование должностей (профессий)	Размеры окладов, рублей
		Дошкольные образовательные учреждения
1	2	3
I. Перечень должностей (профессий) специалистов		
ОБРАЗОВАНИЕ:		
	Специалисты (всех должностей):	
1	Воспитатель	8543
2	Музыкальный руководитель	7646
II. Перечень общеотраслевых должностей (профессий) специалистов, служащих и рабочих		
	Специалисты (всех должностей):	
1	Заведующий хозяйством	3422
2	Младший воспитатель	3914
3	Старшая медицинская сестра	6094
4	Кухонный рабочий	2977
5	Сторож	2824
6	Повар	
6.1	Повар 3разряда	3302
6.2	Повар 4разряда	3422
6.3	Повар 5разряда	3540

7	Машинист по стирке белья	2977
---	--------------------------	------

Присвоенная категория по одной из педагогических должностей может распространяться на другую должность при совпадении должностных обязанностей, учебных программ, профиля работы в следующем порядке:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой оплата труда производится с учетом квалификационной категории, присвоенной по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель, педагог-организатор, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы, профилю работы по основной должности)
Старший воспитатель	Воспитатель
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения

ПЕРЕЧЕНЬ

видов компенсационных выплат в муниципальном бюджетном образовательном учреждении «Детский сад № 10» с. Владимиро – Петровка Ханкайского муниципального района Приморского края

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

ПЕРЕЧЕНЬ

видов стимулирующих выплат в муниципальном бюджетном образовательном учреждении «Детский сад № 10» с. Владимиро – Петровка Ханкайского муниципального района Приморского края

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.
 2. Выплаты за качество выполняемых работ.
 3. Премии по итогам работы.
-

1. ПОКАЗАТЕЛИ

эффективности деятельности воспитателя в работе дошкольного учреждения по оценке
выплат стимулирующего характера

Характер стимулирующих выплат	Критерии	Измерители (индикаторы)	Расчет показателей	Источник данных
Выплаты за качество выполняемой работы	1.Эффективность воспитательно-образовательной работы с детьми: повышение высокого уровня. Усвоение программы	Стабильная и позитивная динамика качества знаний детей по видам деятельности	50-59% - 3% 60-79% - 4% 80% и более –5%	Справка, результаты административного контроля
	2.Соблюдение норм СанПиНа (учебная нагрузка, ростовые показатели).	Санитарно-гигиенических условий, соблюдение санитарно-гигиенических условий, к устройству содержанию и организации учебного процесса.	Соответствие санитарно-гигиеническим условиям – до 5%	СанПин 2.4.1. 2626-10 п. 6.6 и п.12.11
	3.Активное участие в педсоветах, семинарах, проектах	Развитие профессиональных знаний и опыта	Доклады, презентация, открытые занятия-5% Подготовка выставочных материалов-3% Содоклады, выступления-2%	Справки проверок, протоколы педсоветов
	4.Распространение педагогического опыта на районном, краевом и международном уровнях	Представление опыта работы на высоком уровне Высокий уровень представления	На районном уровне-4% Краевой уровень-8%	Публикации в средствах массовой информации, мастер-класс, выступления

	5. Качество работы с родителями и отсутствие жалоб от родителей	Удовлетворенность родителей процессом и результатом воспитательно-образовательной деятельности педагога.	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников, конфликтных ситуаций – До 4%	Анкетирование
	6. Подготовка групп к новому учебному году.	Высокий уровень подготовки.	Без замечаний До 7%	Акт проверки
	7. Наличие наград	Наличие отраслевых почетных званий, ученых степеней, отраслевых почетных нагрудных знаков	«Заслуженный учитель» - 10% «Заслуженный работник образования» - 10% Отраслевые почетные нагрудные знаки – 5% «Народный учитель» - 15%	Факт наличия
Выплаты за интенсивность и высокие результаты в работе	1.Отсутствие травм у воспитанников. Исполнение требований СанПин 2.4.1. 2660-10	Отсутствие травматизма.	Отсутствие обоснованных обращений родителей – До 5%	Справка, письменные заявления по обращению с жалобами
	2.Выполнение детодней (функционирование). Снижение дней по болезни	Достижение высоких результатов в сохранении и укреплении здоровья детей и посещения дней детского сада.	Выполнение детодней: 50%-69% - 2% 70%- 89% - 3% Более 90%- 5%	Справка, протокол собрания, собрание трудового коллектива
	3.Результаты участия воспитанников в конкурсах, соревнованиях, фестивалях на	Наличие участников победителей (1-3 место) в зависимости от	Участие в конкурсах, соревнованиях, смотрах	Дипломы, грамоты, приказ Управления народного

	разных уровнях.	уровня участия.	в МДОУ -2% Районный уровень-3% Краевой уровень-4%	образования
--	-----------------	-----------------	---	-------------

2. ПОКАЗАТЕЛИ

эффективности деятельности музыкального руководителя в работе дошкольного учреждения по оценке выплат стимулирующего характера

Характер стимулирующих выплат	Критерии	Измерители (индикаторы)	Расчет показателей	Источник данных
Выплаты за качество выполняемой работы	1.Творческое сотрудничество с родителями, вовлечение семьи в совместную музыкальную деятельность с детьми.	Участие родителей в совместной творческой деятельности.	Участие родителей в выступлениях- 2% В подготовке выставочного материала-2% Утренниках, праздниках, соревнованиях- 2%	Дипломы, грамоты
	2.Ведение документации.	Высокий уровень и оперативность исполнения	- до 5%	Результаты административного контроля, справки, бланки
	3.Методы средства и формы музыкального воспитания и обучения детей, используемые на занятиях.	Применение инновационных технологий	Не традиционные формы проведения занятий –до 5% Традиционные формы проведения занятий-2%	Справка, журнал по диагностике
	4. Наличие наград	Наличие отраслевых почетных званий, ученых степеней,	«Заслуженный учитель» - 10%	Факт наличия

		отраслевых почетных нагрудных знаков	«Заслуженный работник образования» - 10% Отраслевые почетные нагрудные знаки – 5% «Народный учитель» - 15%	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты в работе	1.Эффективность воспитательно-образовательной работы с детьми по музыкальному воспитанию: повышение уровня освоения программы по высокому уровню по сравнению с предыдущим временем.	Стабильная и позитивная динамика качества знаний детей по музыкальному воспитанию	50-59% - 3% 60-79% - 4% 80% и более - 5%	Справка, результаты административного контроля
	2.Распространение педагогического опыта на разных уровнях.	Стабильная позитивная динамика качества работы	В МДОУ -2% Районный уровень-4% Краевой уровень-6%	Портфолио, буклет, публикации в средствах массовой информации
	3.Результаты участия воспитанников в конкурсах, соревнованиях, фестивалях на разных уровнях.	Наличие участников победителей (1-3 место) в зависимости от уровня участия.	Участие в конкурсах, соревнованиях, смотрах в МДОУ -2% Районный уровень-3% Краевой уровень-4%	Дипломы, грамоты, приказ Управления народного образования

3. ПОКАЗАТЕЛИ

**эффективности деятельности младшего воспитателя в работе дошкольного учреждения
по оценке выплат стимулирующего характера**

Характер стимулирующих выплат	Критерии	Измерители (индикаторы)	Расчет показателей	Источник данных
Выплаты за качество выполняемой работы	1.Активное участие в осуществлении воспитательных функций во время проведения занятий с детьми. Помощь воспитателю в проведении оздоровительных и профилактических мероприятий, подготовке к занятиям.	Высокий уровень качества исполнения	До 20%	Результаты административного контроля
	2.Отсутствие конфликтов, обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей)	Без жалоб	До 10%	Журнал регистрации обращений
	3.Качественная уборка помещений, соблюдение санитарных норм и сохранность имущества	Соблюдение санитарно-гигиенических условий	Соответствие санитарно-гигиеническим условиям –до 20%	СанПин 2.4.1.3049-13
Выплаты за интенсивность и высокие результаты в работе	1.Соблюдение правил и норм охраны труда и содействие в улучшение условий для безопасной работы	При соблюдении показателя	до 10%	Акты, справки, запись в тетради предложений и замечаний
	2.Участие в ремонте, благоустройстве группы, субботниках, утренниках	При соблюдении показателя	До 15%	Результаты административного контроля
	3.Помощь и активное участие при проведении культурно-массовых	Участие в мероприятиях	До 15%	Результаты административного

	мероприятий (конкурсы, развлечения, праздники ит.д.)			контроля
--	---	--	--	----------

4. ПОКАЗАТЕЛИ

**эффективности деятельности повара в работе дошкольного учреждения
по оценке выплат стимулирующего характера**

Характер стимулирующих выплат	Критерии	Измерители (индикаторы)	Расчет показателей	Источник данных
Выплаты за качество выполняемой работы	1. Организация питания воспитанников, соблюдение норм натурального питания	Соответствие требованиям СанПина	до 20%	Административный контроль, контролирующие органы
	2. Соблюдение технологий приготовления	Высокий уровень выполнения	до 20%	Административный контроль, контролирующие органы
	3. Выполнение дополнительного объема работ по решению заведующего	Высокий уровень выполнения	до 20 %	Административный контроль, контролирующие органы
Выплаты за высокие результаты в работе	1. Отсутствие замечаний старшей медсестры, контролирующих органов, выполнение требований СанПин	Соответствие требований СанПин	До 30%	Акты, справки

5. ПОКАЗАТЕЛИ

**эффективности деятельности кухонного рабочего
в работе дошкольного учреждения по оценке выплат стимулирующего характера**

Характер стимулирующих выплат	Критерии	Измерители (индикаторы)	Расчет показателей	Источник данных
Выплаты за качество выполняемой работы	1. Качественная уборка помещений	Соответствие требованиям СанПиНа	до 25%	Административный контроль, контролирующие органы
	2. Разгрузка продуктов, перенос тяжестей	Высокий уровень выполнения	до 25 %	Административный контроль, контролирующие органы
	3. Участие в благоустройстве, ремонте, субботниках	Высокий уровень выполнения	до 25 %	Административный контроль, контролирующие органы
Выплаты за высокие результаты в работе	1. Отсутствие замечаний старшей медсестры, контролирующих органов, выполнение требований СанПин	Соответствие требований СанПин	До 40%	Акты, справки

6. ПОКАЗАТЕЛИ

эффективности деятельности заведующего хозяйством дошкольного учреждения по оценке выплат стимулирующего характера

Характер стимулирующих выплат	Критерии	Измерители (индикаторы)	Расчет показателей	Источник данных	Период
Выплаты за качество выполняемой работы	1. Обеспечение соответствия санитарно-гигиенических условий в помещениях МДОУ	Соблюдение санитарно-гигиенических условий к устройству и содержанию помещений	Соответствие санитарно-гигиеническим условиям - 15%	Акты, справки, административный контроль	1 раз в полугодие
	2. Своевременное оформление в установленном порядке отчетной	Ведение документации в соответствии с	До 15%	Административный	1 раз в полугодие

	документации	требованиями		контроль	
	3.Подготовка МДОУ к новому учебному году и зимнему периоду	Высокий уровень подготовки	До 20%	Акт приемки	1 раз в полугодие
	4.Осуществление контроля за работой младшего обслуживающего персонала	Высокий уровень выполнения	До 15%	Административный контроль	1 раз в полугодие
Выплаты за высокие результаты в работе	1.Своевременный заказ, доставка и хранение продуктов	Соответствие требованиям СанПин	До 35%	Справки, акты контролирующих органов	1 раз в полугодие

7. ПОКАЗАТЕЛИ

эффективности деятельности старшей медицинской сестры муниципального бюджетного дошкольного учреждения по оценке выплат стимулирующего характера

Характер стимулирующих выплат	Критерии	Показатели	Измерители (индикаторы)	Расчёт показателей	Источник данных
Выплаты за качество выполняемой работы	1. Проведение оздоровительных мероприятий по предупреждению заболеваемости и закаливанию детей	Фактическое выполнение или невыполнение мероприятий	При исполнении высокого уровня	До 5%	Результаты административного контроля
	2. Осуществление медико-оздоровительно-педагогического контроля: - за организацией детского питания; - санитарным состоянием образовательного процесса и двигательного режима воспитанников.	Стабильная и позитивная динамика качества	При исполнении показателя	До 5 %	Акты, справки.
Выплаты за высокие результаты в работе	1. Соблюдение санитарно-гигиенических правил по формированию здорового образа жизни	Факты соблюдения или не соблюдения	При соблюдении показателя	Без замечаний до 5 %	Акты, справки.

8. ПОКАЗАТЕЛИ

эффективности деятельности сторожа дошкольного учреждения по оценке выплат стимулирующего характера

Критерии	Показатели	Измерители (индикаторы)	Расчет показателей	Источн ик данных	Период
За качество выполняемой работы	1.1. Соблюдение графика дежурства	Отсутствие фактов нарушения графика	Отсутствие – 25%	Журнал выполненных работ	1 раз в полугодие
	1.2. Отсутствие нарушений по охране объекта, обеспечение соблюдения пропускного режима	Отсутствие фактов нарушения	Факт отсутствия – 25%	Докладные	1 раз в полугодие
	1.3. Обеспечение сохранности материальных ценностей	Отсутствие фактов хищения имущества в ОУ	Факт отсутствия – 25%	Журнал контроля работы сторожа	1 раз в полугодие
	1.4. Качественное ведение документации	Отсутствие замечаний	Факт отсутствия – 25%	справка заместителя директора по АХР (заведующего хозяйством)	1 раз в полугодие
За высокие показатели в работе	2.1. Недопущение аварийных ситуаций в период дежурства	Факт отсутствия аварийных ситуаций (своевременное реагирование на возникшие аварийные ситуации)	Факт отсутствия (своевременного реагирования) - 25%	Журнал приема-передачи дежурства, докладные	1 раз в полугодие
	2.2. Своевременное реагирование на экстраординарные	Отсутствие замечаний	Факт отсутствия – 25%	справка заместителя директо	1 раз в полугодие

	ситуации			ра по АХР (заведу ющего хозяйст вом)	
--	----------	--	--	---	--

**9. Показатели
эффективности деятельности главного бухгалтера по оценке выплат
стимулирующего характера**

Критерии	Показатели	Измерители	Расчет показателей	Источники данных	Период
1. Выплаты за качество выполняемой работы	Своевременный контроль законности, своевременности, правильности оформления и исполнения документации	Уровень и оперативность исполнения	до 10%	Акты проверок контролирующих органов	1 раз в полугодие
	Своевременное и качественное проведение инвентаризации денежных средств, товарно-материальных ценностей, расчетов и платежных обязательств	Срок проведения, результаты инвентаризации	до 10%	Инвентаризационные ведомости	1 раз в год
	Своевременное и качественное представление отчетной информации	Срок исполнения, отсутствие замечаний	до 10%	Информация вышестоящего органа	1 раз в полугодие
	Выполнение должностных обязанностей связанное с увеличением объема работ в образовательных учреждениях с численностью работников более 80 человек, в дошкольных образовательных учреждениях с количеством групп от 3 до 6 групп	Численность сотрудников, групп	до 50%	Табель учета рабочего времени, табель учета посещаемости	1 раз в год
2. Выплаты за высокие результаты работы	Эффективная организация ведения бухгалтерского учета хозяйственно-финансовой деятельности	Факт применения нормативных актов, программ	до 10%	Информация вышестоящего органа	1 раз в полугодие

	учреждения, уровень применения автоматизации учета	продуктов			
	Отсутствие претензий со стороны контролирующих органов, налоговой инспекции	Наличие обоснованных жалоб и требований	до 10%	Информация соответствующих органов	1 раз в полугодие