


Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 47 поселка Эльбан
Амурского муниципального района Хабаровского края
(МБДОУ № 47 пос.Эльбан)

СОГЛАСОВАНО

Председатель Совета трудового коллектива

О.Н.Федотова

УТВЕРЖДЕНО

Приказом заведующего МБДОУ № 47
пос.Эльбан
№ 89 от 27.06.2024

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКОГО САДА
№ 47 ПОСЕЛКА ЭЛЬБАН АМУРСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ХАБАРОВСКОГО КРАЯ**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Законом Хабаровского края от 26.11.2008 № 222 «Об основах новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Хабаровского края», постановлением Правительства Хабаровского края от 28.06.2019 № 262-пр «Об установлении систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Хабаровского края», приказом Министерства образования и науки Хабаровского края от 05.08.2016 № 31 «Об утверждении Положений об оплате труда работников краевых государственных организаций, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края», постановлением администрации Амурского муниципального района Хабаровского края от 08.08.2014 № 812 «Об утверждении Перечней показателей эффективности деятельности руководителей и педагогических работников муниципальных образовательных учреждений (организаций) и показателей эффективности деятельности муниципальных образовательных учреждений (организаций) Амурского муниципального района Хабаровского края», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2024 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2023, протокол № 11 (далее – Единые рекомендации).

1.2. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 47 поселка Эльбан Амурского муниципального района Хабаровского края, осуществляющего функции и полномочия учредителя (далее - работники) за счет средств краевого и районного бюджетов, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, размеров повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств краевого и районного бюджетов.

1.4. Заработная плата работника устанавливается в трудовом договоре. Размер месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, с начисленными на него районным коэффициентом и процентной надбавкой за стаж работы в особых климатических условиях на территории Хабаровского края (далее - гарантированный размер оплаты труда).

1.5. Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.6. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения совета трудового коллектива.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений

2.1. Основные условия оплаты труда работников Учреждения.

2.1.1. Системы оплаты труда работников учреждений включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

- от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»;

- от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

Должности по ПКГ и квалификационным уровням должны соответствовать уставным целям учреждений и содержаться в соответствующих разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по ПКГ и квалификационным уровням устанавливаются не ниже соответствующих минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы, указанных в Приложении № 1 к настоящему Положению.

2.1.3. Должностные оклады перечисленным ниже работникам выплачиваются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме:

- 360 часов в год - руководителям физического воспитания;

Выполнение преподавательской (педагогической) работы, указанной в настоящем пункте, осуществляется в основное рабочее время.

2.1.4. Преподавательская (педагогическая) работа работников, указанных в подпункте 2.1.3 пункта 2.1 настоящего раздела, сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад.

2.1.5. К окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- к окладам специалистов, работающих в образовательных учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах;

- за специфику работы в отдельном учреждении (отделении, группе, классе);

- повышающий коэффициент молодому специалисту <*>.

<*> Молодой специалист - специалист, имеющий высшее или среднее профессиональное образование и впервые приступивший к работе на педагогической должности в год окончания образовательной организации на основании трудового договора, заключенного с работодателем, и работающий на педагогических

должностях в течение трех лет.

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

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

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- переход работника в другое учреждение, осуществляющее образовательную деятельность;
- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

2.1.6. Размер повышающего коэффициента молодому специалисту - 0,35 ставки заработной платы (должностного оклада).

2.1.7. Размер выплаты по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, учебной (педагогической) нагрузки работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в кратном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

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

2.1.8. Размер повышающего коэффициента к окладам педагогических работников, работающих в образовательных учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах, составляет 0,25.

2.1.9. Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы в отдельной организации (отделении, группе, классе), устанавливаемых работникам учреждений, приведены в Приложении № 2 к настоящему Положению.

2.1.10. Выплаты компенсационного характера (пункт 2.6 настоящего раздела) устанавливаются работодателем в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением администрации Амурского муниципального района Хабаровского края от 12.02.2020 № 101 «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Амурского муниципального района Хабаровского края»

2.1.11. Выплаты стимулирующего характера, критерии и порядок их установления (раздел 2.7 настоящего Положения) устанавливаются работодателем в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением администрации Амурского муниципального района Хабаровского края от 12.02.2020 № 101 «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Амурского муниципального района Хабаровского края»

2.1.12. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

2.1.14. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно.

2.2. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников.

2.2.1. Группа должностей педагогических работников подразделяется на четыре квалификационных уровня в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

2.2.2. К должностным окладам (ставкам заработной платы) по ПКГ должностей педагогических работников устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

2.2.2.1. За работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах.

2.2.2.2. За специфику работы в отдельной организации (отделении, группе, классе).

2.2.2.3. Повышающий коэффициент молодому специалисту.

2.2.3. Выплаты по повышающим коэффициентам начисляются с учетом установленной работнику учебной (педагогической) нагрузки, ставки заработной платы.

2.2.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с пунктом 2.9 настоящего раздела.

2.2.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с пунктом 2.10 настоящего раздела.

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

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя учреждения по совместительству в другой организации, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только по согласованию с управлением образования, молодежной политики и спорта.

2.3. Порядок и условия оплаты труда учебно-вспомогательного персонала.

2.3.1. Должности работников учебно-вспомогательного персонала включены в две ПКГ в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» и в три ПКГ в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

2.3.2. К должностным окладам работников учебно-вспомогательного персонала устанавливаются следующие повышающие коэффициенты - за специфику работы в

отдельной организации (отделении, группе, классе).

2.3.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с пунктом 2.6 настоящего раздела.

2.3.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с пунктом 2.7 настоящего раздела.

2.4. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих.

2.4.1. Должности работников, относящиеся к общепрофессиональным профессиям рабочих, включены в ПКГ в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

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

2.4.2. К окладам работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливается следующий повышающий коэффициент: за специфику работы в отдельном учреждении.

2.4.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с пунктом 2.6 настоящего раздела.

2.4.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с пунктом 2.7 настоящего раздела.

2.5. Условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера.

2.5.1. Заработная плата, заместителей руководителей учреждений и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера МБДОУ № 47 пос.Эльбан определяются трудовыми договорами в соответствии с коллективными договорами, локальными нормативными актами управления образования, молодежной политики и спорта администрации Амурского муниципального района Хабаровского края.

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

2.5.6. Выплаты компенсационного характера для заместителей руководителя учреждений и главного бухгалтера учреждения устанавливаются в соответствии с пунктом 2.6 настоящего раздела.

2.5.7. Выплаты стимулирующего характера для, заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения устанавливаются в соответствии с пунктом 2.7 настоящего раздела.

Размеры выплат стимулирующего характера определяются с учетом результатов деятельности учреждения, исполнения ими целевых показателей эффективности работы.

Целевые показатели эффективности должны содержать формализованные критерии определения достижимых результатов работы, измеряемые качественными и количественными показателями.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его

заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется согласно порядку, утверждаемому Правительством Российской Федерации в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера МБДОУ № 47 пос.Эльбан и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда МБДОУ № 47 пос.Эльбан Амурского муниципального района Хабаровского края в кратности от 1 до 4.

2.6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

2.6.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в МБДОУ № 47 пос.Эльбан Амурского муниципального района Хабаровского края, утвержденным постановлением администрации Амурского муниципального района Хабаровского края от 12.02.2020 № 101 «Об установлении систем оплаты труда работников Учреждения,

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов) водителю, за разъездной характер работы и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (в том числе выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника - за проверку тетрадей, заведование кабинетом, вознаграждение за выполнение функций классного руководителя и т.д.).

Порядок установления выплат компенсационного характера в учреждении, определяется в соответствии с Разъяснением о порядке установления выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края, утвержденным постановлением Правительства Хабаровского края от 04.08.2008 № 178-пр «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края».

2.6.2. Выплаты компенсационного характера (кроме районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока), установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по соответствующим ПКГ, без учета повышающих коэффициентов.

2.6.3. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда,

утвержденным Приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 № 579 «Об утверждении положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которые устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР». Установление выплат производится по результатам специальной оценки условий труда.

При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

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

2.6.4. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников в соответствии со статьей 6 Закона Хабаровского края от 26.11.2008 № 222 «Об основах новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Хабаровского края» применяются районные коэффициенты за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока и процентные надбавки за стаж работы в организациях, расположенных в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока (в редакции от 27.01.2021 № 139). Размеры установлены нормативными правовыми актами Российской Федерации, Хабаровского края и решением Собрания депутатов Амурского муниципального района Хабаровского края от 10.09.2014 № 100 «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих на территории Амурского муниципального района» (изменения и дополнения от 15.07.2015 № 205).

2.6.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов) водителю, за разъездной характер работы и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.6.6. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.6.7. Порядок и размеры доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, но непосредственно связанную с образовательным процессом: проверка письменных работ; заведование кабинетом, учебной мастерской, лабораторией, учебно-опытным участком, учебно-консультационным пунктом; руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями; вознаграждение за выполнение функций классного руководителя и др. устанавливаются локальным актом учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.6.8. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

По желанию работников сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.6.9. Повышение оплаты труда за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

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

Расчет повышения оплаты труда за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, установленной работнику.

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

Размер доплаты составляет не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.7. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

2.7.1. Выплаты стимулирующего характера направлены на усиление мотивации работников учреждений к высокой результативности и качеству труда.

2.7.2. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в МБДОУ № 47 пос.Эльбан Амурского муниципального района Хабаровского края, утвержденным постановлением администрации Амурского муниципального района Хабаровского края от 12.02.2020 № 101 «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Амурского муниципального района Хабаровского края»

- выплаты за квалификационную категорию, ученую степень, ученые звания «заслуженный», «народный» и другие почетные звания;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- выплаты за классность водителям автомобиля;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Размеры выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, наличие ученой степени, ученого звания, звания

«заслуженный», «народный», другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профилю учреждения, у педагогических - профилю педагогической деятельности, устанавливаемых работникам учреждения, приведены в Приложении № 5 к настоящему Положению.

Выплаты устанавливаются:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории;
- при присвоении почетного звания - со дня вступления в силу правового акта о присвоении почетного звания или правового акта о награждении ведомственной наградой;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения уполномоченным органом о выдаче диплома кандидата наук;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня принятия решения уполномоченным органом о присуждении ученой степени доктора наук.

Выплаты за квалификационную категорию, наличие ученой степени, ученого звания, звания «заслуженный», «народный», другие почетные звания, соответствующие профилю педагогической деятельности, начисляются с учетом установленной работнику учебной нагрузки.

При переходе имеющего квалификационную категорию (первую или высшую) педагогического работника с одной должности на другую, по которым совпадают профили работы, условия оплаты труда устанавливаются с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия (Приложение № 6 к настоящему Положению).

2.7.3. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, трудовыми договорами с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда, разработанных в учреждении с учетом мнения совета трудового коллектива работников.

2.7.4. Перечень видов выплат стимулирующего характера должен соответствовать уставным задачам учреждений, а также показателям оценки эффективности работы учреждения в соответствии с Перечнями показателей эффективности деятельности руководителей и педагогических работников МБДОУ № 47 пос.Эльбан утвержденными постановлением администрации Амурского муниципального района Хабаровского края от 12.02.2020 № 101.

Конкретные показатели эффективности деятельности работников учреждения, позволяющие оценить результативность и качество работы, разработанные с участием представительного органа, установлены в Приложении № 10 к настоящему Положению.

2.7.5. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с соблюдением следующих принципов:

2.7.5.1. Объективности - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда.

2.7.5.2. Предсказуемости - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда.

2.7.5.3. Адекватности - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации.

2.7.5.4. Своевременности - вознаграждение должно следовать за достижением результата.

2.7.5.5. Прозрачности - правила определения вознаграждения должны быть

понятны каждому работнику.

2.7.6. Для определения размера стимулирующих выплат за качество выполняемых работ создается соответствующая комиссия из представителей работников и работодателя. Состав комиссии утверждается приказом руководителя учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения.

Комиссия является коллегиальным органом, действующим на основании Положения о комиссии, утвержденного локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Решение комиссии об установлении размера стимулирующих выплат работникам за качество выполняемых работ оформляется протоколом с обязательным ознакомлением работников, на основании которого руководитель учреждения издает приказ.

2.7.7. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в соответствии с Положением о порядке назначения выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам МБДОУ № 47 пос.Эльбан Амурского муниципального района Хабаровского края (Приложение № 7 к настоящему Положению).

2.7.8. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются в соответствии с Положением о порядке и условиях установления премияльных выплат по итогам работы работникам МБДОУ № 47 пос.Эльбан Амурского муниципального района Хабаровского края (Приложение № 9 к настоящему Положению).

2.7.9. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований, направленных на оплату труда работников учреждений.

2.7.10. Размер стимулирующих выплат может устанавливаться как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Максимальный размер выплат не ограничен.

2.8. Другие вопросы оплаты труда.

2.8.1. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем учреждения, включает в себя все должности (профессии рабочих) данного учреждения и согласовывается с управлением образования, молодежной политики и спорта администрации Амурского муниципального района Хабаровского края.

Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям учреждения.

2.8.2. Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, с учетом положений муниципальной Программы «Управление муниципальными финансами», утвержденной постановлением администрации Амурского муниципального района Хабаровского края от 16.08.2013 № 832, устанавливается Управлением образования, молодежной политики и спорта администрации Амурского муниципального района Хабаровского края.

2.8.3. Из фонда оплаты труда работникам выплачивается материальная помощь.

Порядок и размеры выплаты материальной помощи установлены Положением о порядке и условиях выплаты материальной помощи работникам МБДОУ № 47 пос.Эльбан Амурского муниципального района Хабаровского края (Приложение № 8 к настоящему Положению).

Выплата материальной помощи работникам производится в пределах средств фонда оплаты труда.

2.8.4. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в

соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.8.5. В систему оплаты труда работников учреждения включается надбавка до гарантированного размера оплаты труда. Надбавка устанавливается работнику индивидуально в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Приложение 1
к Положению об оплате труда работников МБДОУ № 47 пос. Эльбан Амурского муниципального района Хабаровского края

РАЗМЕРЫ
минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер минимального оклада (минимального должностного оклада), минимальной ставки заработной платы (рублей)
1	2	3	4
2.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
2.1.	1 квалификационный уровень	помощник воспитателя, ассистент	5541
5.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
5.2.	2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством, заведующий складом, старший лаборант	6165
5.3.	3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар)	6724
6.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
6.1.	1 квалификационный уровень	бухгалтер, специалист по кадрам, экономист, специалист в сфере закупок, программист, инженер по охране труда, системный администратор, мастер участка, техник по обслуживанию АПС, инженер по надзору за строительством	6540
7.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		

1	2	3	4
7.1.	1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС: (гардеробщик, дворник, кастелянша, кладовщик, садовник, сторож (вахтер), истопник, уборщик служебных помещений, подсобный рабочий)	4062
7.2.	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	4484
8.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
8.1.	1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС: (водитель автомобиля, плотник, электрик, повар, электросварщик, токарь, электромеханик, сантехник, слесарь-сантехник, машинист котельной)	4581
8.2.	2 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС	5263
8.3.	3 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с ЕТКС	5750
13.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников для дошкольных учреждений системы образования		
13.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	8317
13.2.	2 квалификационный уровень	социальный педагог	8663
13.3.	3 квалификационный уровень	воспитатель, педагог-психолог	9668
13.4.	4 квалификационный уровень	старший воспитатель, тьютор, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	9907

Приложение 2
к Положению об оплате труда работников МБДОУ № 47 пос.Эльбан Амурского муниципального района Хабаровского края

РАЗМЕРЫ
повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу),
ставке заработной платы за специфику работы

п/п	Показатели специфики работы	Размер повышающего коэффициента
	2	3
.	За работу в коррекционных отделениях, классах, группах для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья в учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность: педагогическим работникам <*> другим работникам <*>	 0,2 0,15
.	За работу в образовательных учреждениях, осуществляющих психолого-педагогическую, медико-социальную, социально-правовую помощь и поддержку детям и подросткам с девиантным поведением: медицинским работникам педагогическим работникам другим работникам <***>	 0,3 0,2 0,15
.	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	0,2

<*> непосредственно работающим с учащимися или воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья. Конкретный перечень работников, имеющих право на повышение ставок заработной платы (должностных окладов), определяется руководителем организации по согласованию с трудовым коллективом.

<***> непосредственно работающим с детьми и подростками. Конкретный перечень работников, имеющих право на повышение ставок заработной платы (должностных окладов), определяется руководителем организации по согласованию с трудовым коллективом.

Приложение 4
к Положению об оплате труда работников МБДОУ № 47 пос.Эльбан Амурского муниципального района Хабаровского края

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

1. Повар, выполняющий обязанности заведующего производством (шеф-повар), при отсутствии в штате учреждения такой должности.
-

Приложение 5
к Положению об оплате труда работников МБДОУ № 47 пос.Эльбан
Амурского муниципального района
Хабаровского края

РАЗМЕРЫ
выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию

Показатели квалификации	Педагогические работники
Высшая квалификационная категория	75
Первая квалификационная категория	15

РАЗМЕРЫ
выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы наличие ученой степени, звания «заслуженный», «народный» и других почетных званий в процентах

Показатели квалификации	Педагогические работники, руководители учреждений, руководители структурных подразделений
Наличие ученой степени кандидата наук	10
Наличие ученой степени доктора наук	20
Наличие ученого звания «доцент»	10
Наличие ученого звания «профессор»	20
Наличие почетного звания «Народный учитель»,	10

«Заслуженный учитель», других почетных званий, соответствующих у руководящих работников профилю учреждения, у педагогических - профилю педагогической деятельности	
--	--

Приложение 6
к Положению об оплате труда работников МБДОУ № 47 пос.Эльбан Амурского муниципального района Хабаровского края

ПЕРЕЧЕНЬ

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

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

Должность, по которой установлена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, соответствие занимаемой должности, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог, педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший воспитатель; воспитатель	воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности	учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности; учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания)
Руководитель физического воспитания	учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания);

1	2
	инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель технологии	мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета, либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель; педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу среднего профессионального образования	преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, (школы искусств, культуры); концертмейстер	учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу среднего профессионального образования
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре
Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре	старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Преподаватель образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования либо структурного подразделения	учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу

1	2
образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования	
Учитель общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу	преподаватель того же предмета (дисциплины) образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования, структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования

Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, рассматриваются министерством образования и науки Хабаровского края на основании письменного заявления работника.

Приложение 7
к Положению об оплате труда работников МБДОУ № 47 пос.Эльбан Амурского муниципального района Хабаровского края

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке назначения и выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам МБДОУ № 47 пос.Эльбан Амурского муниципального района Хабаровского края

1. Общие положения

1.1. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет (далее - выплата) работникам МБДОУ № 47 пос.Эльбан Амурского муниципального района Хабаровского края (далее - учреждения), производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение этой выплаты, в следующих размерах:

1.1.1. Заместителям руководителей (кроме заместителей по административно-хозяйственной работе), главным бухгалтерам при стаже работы:

- до 2 лет - 15 процентов;
- от 2 до 5 лет - 20 процентов;
- от 5 до 10 лет - 30 процентов;
- свыше 10 лет - 35 процентов.

1.1.2. Педагогическим работникам (кроме учителей 1 - 4 классов) и другим работникам при стаже работы:

- до 2 лет - 15 процентов;
- от 2 до 5 лет - 20 процентов;
- от 5 до 10 лет - 25 процентов;
- свыше 10 лет - 35 процентов.

1.1.3. Учителям 1 - 4 классов при стаже работы:

до 5 лет - 20 процентов;
свыше 5 лет - 35 процентов.

1.2. Выплата производится ежемесячно.

1.3. Финансирование расходов по выплате работникам учреждений, подведомственных управлению образования, молодежной политики и спорта, осуществляется за счет средств краевого и районного бюджетов.

2. Исчисление стажа работы, дающего право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет

2.1. В общий стаж работы, дающий право на получение выплаты, включается:

2.1.1. Время работы в:

- дошкольных образовательных учреждениях;
- общеобразовательных учреждениях;
- профессиональных образовательных учреждениях;
- образовательных учреждениях высшего образования;
- учреждениях дополнительного образования;
- учреждениях дополнительного профессионального образования;
- учреждениях, осуществляющих обучение для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;
- муниципальном казенном учреждении информационно-методическом центре г. Амурска Амурского муниципального района Хабаровского края;
- министерстве образования и науки Хабаровского края;
- органах местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования.

2.1.2. Время обучения работников учреждения в образовательных организациях, осуществляющих переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в государственных и муниципальных организациях на соответствующих должностях.

2.1.3. Время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет женщинам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением.

2.1.4. Специалистам, занимающим должности, не связанные с образовательной деятельностью (экономические, финансовые, хозяйственные и т.д.), - иные периоды работы, опыт и знания по которым необходимы для выполнения обязанностей по занимаемой должности.

Решение о включении в стаж работы периодов, дающих право на получение выплаты, принимает руководитель учреждения по рекомендации комиссии, утвержденной приказом учреждения.

2.1.5. Для педагогических и руководящих работников в стаж работы, дающий право на получение надбавки, засчитываются также другие периоды работы, предусмотренные к зачету в педагогический стаж, в соответствии с приложениями № 1, 2 к письму Министерства образования и науки Российской Федерации от 26.10.2004 № АФ-947 «О размерах и условиях оплаты труда работников образовательных учреждений в 2005 году».

3. Порядок установления стажа работы, дающего право

на получение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет

3.1. Стаж работы для выплаты устанавливается приказом руководителя учреждения.

3.2. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение выплаты, является трудовая книжка.

4. Порядок начисления и выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет

4.1. Выплата устанавливается по основному месту работы.

4.2. Выплата производится по основной должности, исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, установленных на основе отнесения занимаемой им должности к ПКГ и пропорционально установленной учебной нагрузке, но не выше одной ставки.

4.3. Выплата учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

4.4. Выплата производится с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой выплаты.

Если у работника право на назначение или изменение размера выплаты наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, новая выплата производится по окончании указанных периодов.

5. Порядок контроля и ответственность за соблюдение установленного порядка начисления выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

5.1. Ответственность за своевременный пересмотр размера выплаты у работников возлагается на руководителя учреждения.

5.2. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения выплаты или определения ее размера рассматриваются в установленном законодательством порядке.

Приложение 8
к Положению об оплате труда работников МБДОУ № 47 пос.Эльбан Амурского муниципального района Хабаровского края

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях выплаты материальной помощи работникам МБДОУ № 47 пос.Эльбан Амурского муниципального района Хабаровского края

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок, условия и размер выплаты материальной помощи работникам МБДОУ № 47 пос.Эльбан Амурского муниципального района Хабаровского края.

1.2. Материальная помощь может выплачиваться работникам по основному месту работы на основании заключенного трудового договора на срок более одного года.

1.3. Материальная помощь выплачивается один раз в год в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

1.4. Финансирование расходов по выплате материальной помощи работникам осуществляется в пределах средств учреждения направленных на оплату труда.

II. Порядок и условия выплаты материальной помощи

2.1. Материальная помощь выплачивается работнику учреждения по личному заявлению как правило, к отпуску в течение текущего календарного года.

2.2. Работникам учреждения, числящимся в штате на конец года и проработавшим в учреждении не менее трех месяцев, материальная помощь выплачивается в конце текущего года пропорционально фактически отработанному времени.

2.3. При увольнении, работнику, не реализовавшему право на выплату материальной помощи, и отработавшему более трех месяцев такая выплата выплачивается пропорционально фактически отработанному времени в текущем году.

Работнику учреждения, уволенного за виновные действия, материальная помощь не выплачивается.

2.4. Работникам учреждения, увольняющимся в связи с выходом на пенсию, а также, работникам, уволенным по сокращению численности или штата, материальная помощь выплачивается в полном объеме.

2.5. Работникам учреждения, находящимся в отпуске без сохранения заработной платы продолжительностью более одного месяца и частично оплачиваемых отпусках, отпуске по уходу за ребенком, материальная помощь выплачивается за фактически отработанное время в текущем календарном году (исключая период нахождения в указанных отпусках).

2.6. В случае разделения ежегодного оплачиваемого отпуска, выплата производится один раз в год при предоставлении одной из частей указанного отпуска.

2.7. Работникам учреждения, работающим на неполной ставке, материальная помощь выплачивается пропорционально установленной ставке.

Приложение 9
к Положению об оплате труда работников МБДОУ № 47 пос.Эльбан Амурского муниципального района Хабаровского края

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях установления премиальных выплат по итогам работы работникам МБДОУ № 47 пос.Эльбан Амурского муниципального района Хабаровского края

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке и условиях установления премиальных выплат работникам МБДОУ № 47 пос.Эльбан Амурского муниципального района Хабаровского края (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

1.2. Настоящее Положение регламентирует порядок премирования работников по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ:

Премия работников устанавливается приказом руководителя учреждения на основании решения Комиссии, осуществляющей свою работу в соответствии с Положением о Комиссии по оценке работы работников МБДОУ № 47 пос.Эльбан Амурского муниципального района Хабаровского края

1.3. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном размере, так и в процентном отношении от должностного оклада.

2. Порядок установления премиальных выплат

2.1. Премииальные выплаты устанавливаются в целях поощрения работников учреждения за выполненную работу на основе индивидуальной оценки работника и его личного вклада.

2.2. Выплата премий по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ работникам учреждения производится по решению комиссии на основании приказа с указанием в нем конкретных размеров премий.

2.3. Премирование по итогам работы осуществляется по результатам подведения итогов деятельности учреждения за определенный период.

2.4. Премии за выполнение особо важных и срочных работ выплачиваются работникам Учреждения, принимавшим непосредственное и активное участие в выполнении указанных работ, одновременно с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

2.5. Для установления премии в Комиссию предоставляется справка о финансовых средствах по учреждению.

2.6. Премииальные выплаты устанавливаются:

- по итогам работы;
- за выполнение особо важных и срочных работ.

2.3. Размер премиальных выплат не ограничен и выплачивается работнику в пределах фонда оплаты труда по приказу руководителя учреждения.

2.4 Выплата премии по итогам работы не устанавливается при наличии дисциплинарного взыскания.

3. Показатели премирования

3.1. За выполнение особо важных и срочных работ:

- своевременная и качественная подготовка учреждения к новому учебному году;
- подготовка и участие во внутрисадовских, районных, краевых мероприятиях;
- проведение летней оздоровительной кампании и др.

3.2. По итогам работы за определенный период за (учебный год; за календарный год):

- высокие показатели обученности воспитанников;
- за эффективное использование бюджетных средств;
- за высокие показатели в работе.

4. Источники премиальных выплат

4.1. Премии в учреждении выплачиваются при наличии финансовых средств.

4.2. Источником премиальных выплат является фонд стимулирования и экономия фонда оплаты труда по итогам расчетного периода.

Премииальные выплаты могут устанавливаться, в том числе, за счет средств, полученных от иной приносящей доход деятельности.

Приложение 10
к Положению об оплате труда работников МБДОУ № 47 пос.Эльбан Амурского муниципального района Хабаровского края

ПОЛОЖЕНИЕ
об установлении стимулирующих выплат работникам МБДОУ № 47
пос.Эльбан Амурского муниципального района Хабаровского края за
качество выполняемых работ

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основании Положения об оплате труда работников МБДОУ № 47 пос.Эльбан Амурского муниципального района Хабаровского края, утвержденного постановлением администрации Амурского муниципального района Хабаровского края от 12.02.2020 № 101.

1.2. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ направлены на усиление мотивации работников учреждений к высокой результативности и эффективности работы, инновационной деятельности, повышению качества образовательных услуг.

1.3. Размер выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ устанавливаются комиссией по оценке деятельности работников (далее - Комиссия) в соответствии с Критериями оценки результатов деятельности работников, измеряемыми качественными и количественными показателями.

1.4. Комиссия осуществляет свою работу в соответствии с Положением о комиссии по оценке деятельности работников МБДОУ № 47 пос.Эльбан Амурского муниципального района Хабаровского края. Положение и состав Комиссии утверждается приказом руководителя учреждения.

1.5. Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится по приказу руководителя учреждения.

1.8. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ не устанавливаются при наличии дисциплинарного взыскания.

1.9. Для установления выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ, работник учреждения предоставляет руководителю в соответствии с Критериями оценки деятельности работников и показателями качества выполняемых работ, информацию, обосновывающую выставленный процент не позднее 10-ти дней до начала заседания Комиссии.

1.10. Фонд оплаты труда для стимулирования за качество выполняемых работ определяется учреждением самостоятельно в зависимости от финансовых результатов и распределяется между категориями персонала пропорционально удельному весу штатных единиц каждой категории в общем количестве штатных единиц по учреждению.

Общая сумма, выделенная для данных выплат в категории персонала, делится на суммарное количество набранных баллов всеми работниками в категории. Таким образом, полученное число является стоимостью балла.

1.11. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований направленных на оплату труда в учреждении.

1.12. Максимальный размер выплат не ограничен.

Критерии оценки результатов деятельности работников МБДОУ № 47 пос.Эльбан

Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда заместителя заведующего по ВОР

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах
1.	Инновационная деятельность: - работа учреждения в режиме муниципальной инновационной площадки; РМО	Фактические мероприятия	5
2.	Результаты, участия в конкурсах, проектах	Наличие призовых мест, мероприятий	
		-уровень учреждения	1
		- уровень муниципальный	2

		- уровень федеральный, краевой	3
3.	Организация работы творческой группы	Наличие мероприятий	
		- уровень учреждения	1
		- уровень муниципальный	2
4.	Организация коррекционной работы в учреждении по сопровождению детей с ОВЗ (ППК, оздоровительные группы, дети инвалиды при наличии программы индивидуального сопровождения)	Фактические мероприятия	2
5.	Результаты работы по обобщению и распространению ОИПД работы педагогов	Мероприятия (публикация, защита)	3
6.	Высокий уровень работы с молодыми специалистами	- активность работы молодых специалистов в мероприятиях районного и другого уровня;	1
		- организация эффективной системы наставничества молодых специалистов	2
7.	Доля педагогических работников (первой и высшей категории) по показателю муниципального задания	Результаты отчета по муниципальному заданию	3
8.	Участие в различных мероприятиях повышающие имидж ДОУ (СМИ, создание условий, творческий подход к обновлению интерьера)	Фактические мероприятия	5
Итого:			30

ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ПЕРСОНАЛ

Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда старшего воспитателя

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах
-------	-------------------------	------------------------	-----------------

1.	Инновационная деятельность: - работа учреждения в режиме муниципальной инновационной площадки; РМО	Наличие мероприятий	3
2.	Результаты, участия в конкурсах, проектах:	Наличие призовых мест, мероприятий	
		-уровень учреждения	1
		- уровень муниципальный	2
		- уровень федеральный, краевой	3
3.	Организация работы творческой группы	Наличие мероприятий	
		- уровень учреждения	1
		- уровень муниципальный	2
4.	Разработка и внедрение методических и дидактических разработок, рекомендаций, пособий, авторских программ	Наличие программ, разработок, пособий и др.	3
5.	Положительная динамика уровня развития воспитанников по результатам мониторинга реализации образовательных программ дошкольного образования	Результаты мониторинга	2
6.	Результативная организация работы с детьми из группы риска (семей, находящихся в социально опасном положении, опекаемыми)	Аналитический учет	3
7.	Высокое качество организации работы с родителями	Качество и разнообразие проведенных мероприятий (родительский клуб, мастер-класс и др.)	2
8.	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников	Результаты отчета по муниципальному заданию	2
9.	Участие в различных мероприятиях повышающих имидж ДОУ (СМИ, создание условий, творческий подход к обновлению интерьера)	Публикации в СМИ, выступления, презентации	3
10.	Высокий уровень работы с молодыми специалистами: - активность работы молодых	Фактические мероприятия	3

	специалистов в мероприятиях районного и другого уровня		
Итого:			30

Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда воспитателя

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах
1.	Выполнение дето-дней выше аналогичного периода	- от 3 до 7 лет 80% и выше	2
		- от 3 до 7 лет 75% - 80%	1
		- от 1 до 3 лет 65% и выше	2
		- от 1 до 3 лет 60% - 65%	1
2.	Снижение уровня заболеваемости воспитанников группы МБДОУ Заболеваемость ОРВИ и гриппом детей в группе (число дней, пропущенных детьми по болезни от общего числа дней, проведенных детьми в группе)	- до 7 %	1
		- до 14 %	2
		- до 20 %	3
4.	Эффективность организации предметно-развивающей среды в соответствии с возрастными особенностями детей Создание комфортных условий пребывания детей, улучшение предметно-развивающей среды, эстетика оформления помещений	Фактические мероприятия	1
5.	Организация НОД Выставка продуктивной деятельности воспитанников (согласно перспективного плана работы)	Фактические мероприятия	1
6.	Создание и ведение личного сайта педагога Активное участие в интернет сообществах. Размещение материалов в отчетный период.	Фактические мероприятия	1
7.	Подготовка материалов образовательной работы с детьми группы для размещения на сайте ДОУ	фото, видео, печатных текстов, презентаций.	1

8.	Удовлетворенность родителей (законных представителей) воспитанников по предоставлению образовательных услуг	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) на качество работы педагога;	1
9.	Проведение мероприятий с участием родителей	Проведение детско-родительских мероприятий в отчетный период (не менее 1)	1
10.	Трансляция педагогического опыта:	- уровень дошкольной организации	1
		- районный уровень	2
		- региональный и выше уровень	3
11.	За подготовку победителей и призеров конкурсов, фестивалей, соревнований	- уровень дошкольной организации	1
		- районный уровень	2
		- региональный и выше уровень	3
Итого:			30

Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда музыкального руководителя

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах
1.	Разработка и внедрение инновационных методов и приемов организации образовательного процесса	Наличие призовых мест, мероприятий	1
2.	Развитие педагогической инициативы: Результаты участия в конкурсах:	- уровень учреждения	1
		- уровень муниципального	2
		- уровень краевой, федеральный	3
3.	Участие в МО, круглых столах семинарах	- в качестве слушателя	1

		- в качестве докладчика	2
		- проведение открытого мероприятия, мастер-класса	3
4.	Участие в подготовке и проведении мероприятий в режиме:	Подготовка к мероприятиям на уровне ДОУ, муниципальном	1
		За проведенное мероприятие на уровне ДОУ	2
		За проведенное мероприятие в рамках инновационной, опорной, апробационной площадки на муниципальном уровне	3
5.	Проведение работы по сопровождению детей с ОВЗ (ЗПР, дети-инвалиды при наличии программы индивидуального сопровождения), инклюзия	Фактические мероприятия	1
6.	Участие в различных мероприятиях повышающих имидж ДОУ (СМИ, сайт, творческих подход к обновлению интерьера, участие в утренниках, досуговых мероприятиях, создание условий в соответствии с ФГОС)	Фактические мероприятия	1
7.	Высокое качество и результативность работы с родителями (разнообразие форм работы, привлечение к родителей к созданию развивающей среды музыкального зала)	Оперативный контроль	2
8.	Результативность участия воспитанников в мероприятиях:	- на уровне ДОУ	1
		- на муниципальном уровне	2
		- на краевом, федеральном уровне	3
9.	Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей)		1
Итого:			30

Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда инструктора по физической культуре

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах
1.	Участие воспитанников учреждения в сдаче норм ГТО (не менее 20 % воспитанников старше 6 лет)	Наличие призовых мест, мероприятий	2
2.	Проведение мероприятий по сохранению и укреплению здоровья воспитанников (праздники, соревнования, Дни здоровья и т.п.):	Фактические мероприятия	
		- на уровне ДОУ	1
		- на муниципальном уровне	2
3.	Развитие педагогической инициативы: Результаты участия в конкурсах:	- уровень учреждения	1
		- уровень муниципальный	2
		- уровень краевой, федеральный	3
5.	Участие в подготовке и проведении мероприятий в режиме	Подготовка к мероприятиям на уровне ДОУ, муниципальном	1
		За проведенное мероприятие на уровне ДОУ	2
		За проведенное мероприятие в рамках инновационной, опорной, апробационной площадки на муниципальном уровне	3
6.	Проведение работы по сопровождению детей с ОВЗ (ЗПР, дети-инвалиды при наличии программы индивидуального сопровождения), инклюзия	Фактические мероприятия	2
7.	Ведение кружковой работы по приоритетным направлениям	Фактические мероприятия	2
8.	Участие в различных мероприятиях повышающих имидж ДОУ (СМИ, сайт, творческих подход к обновлению интерьера,	Фактические мероприятия	2

	участие в утренниках, досуговых мероприятиях, создание условий в соответствии с ФГОС)		
9.	Высокое качество и результативность работы с родителями (разнообразие форм работы, привлечение к родителей к созданию развивающей среды на территории, в спортивном зале)	Оперативный контроль	1
10.	Результативность участия воспитанников в мероприятиях:	- на уровне ДОУ	1
		- на муниципальном уровне	2
		- на краевом, федеральном уровне	3
Итого:			30

Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда педагога-психолога, учителя-логопеда (логопеда), учителя-дефектолога

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах
1.	Работа с молодыми педагогами (наставничество, кураторство, руководство объединением педагогов)	да	2
2.	Развитие педагогической инициативы: Результаты участия в конкурсах:	- уровень Учреждения	1
		- уровень муниципальный	2
		- уровень краевой, федеральный	3
3.	Участие в МО, круглых столах, семинарах:	- в качестве слушателя	1
		- в качестве докладчика	2
		-проведение открытого мероприятия, мастер-класса	3
4.	Участие в подготовке и проведении мероприятий в режиме: Подготовка к мероприятиям на уровне ДОУ, муниципальном	да	1

	За проведенное мероприятие на уровне ДООУ	да	2
	За проведенное мероприятие в рамках инновационной, опорной, апробационной площадки на муниципальном уровне	да	3
5.	Результативность работы: участие в заседаниях психолого-педагогического консилиума: - динамика психомоторного, речевого, психологического развития детей.	да	1
6.	Участие в заседаниях ТПМПК по выпуску воспитанников групп компенсирующей направленности для детей с ТНР:		
	- доля воспитанников с динамикой в речевом развитии (с улучшением);	наличие	1
	- доля воспитанников с исправлением речевых нарушений (с чистой речью).	наличие	1
7.	Проведение работы по сопровождению детей с ОВЗ (дети ЗПР, дети с поведенческими нарушениями, дети – инвалиды и пр. при наличии программы индивидуального сопровождения)	да	1
8.	Организация и проведение работы по реализации социально-педагогической, коррекционно-развивающей программы дополнительного образования	да	1
9.	Участие в различных мероприятиях повышающие имидж ДООУ (СМИ, создание условий, творческий подход к обновлению интерьера, фестивали, форумы, педагогические чтения и т.д.)	да	1
10.	Обогащение предметно-пространственной среды кабинета специалиста	да	1
11.	Наличие конструктивного сотрудничества с родителями/законными представителями: - проведение мероприятий с использованием современных технологий взаимодействия с родителями/законными представителями.	наличие	1
12.	Превышение объема выполняемой работы в рамках профессиональной компетенции работы с детьми (проекты, конкурсы, развлечения, акции)		1

13.	Эффективность работы по консультационно-методическому сопровождению педагогических работников ДОУ групп общеразвивающей, оздоровительной направленности с использованием нетрадиционных форм работы.	да	1
ИТОГО:			30

**Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности
труда главного бухгалтера**

Ф.И.О. _____

Период оплаты _____ 2021

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах
1.	Обеспечение целевого использования бюджетных средств	да	2

2.	Своевременное и качественное представление отчетов	да	2
3.	Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности	да	2
4.	Стопроцентное исполнение утвержденного бюджета по бюджетным и внебюджетным средствам	да	2
5.	Отсутствие задолженности по налогам и платежам во внебюджетные фонды	да	2
6.	Соблюдение сроков выверки расчетов по налогам, платежам во внебюджетные фонды, с поставщиками товарноматериальных ценностей и услуг	да	2
7.	Отсутствие замечаний по результатам проверок работы бухгалтерии	Без замечаний	2
8.	Ведение аналитической деятельности по состоянию материально-технической базы д/сада	да	2
9.	Анализ эффективности и правильности расходования материальных средств	да	2
10.	Прогнозирование тенденций изменения ситуаций финансовой политики для корректировки финансовой стратегии детского сада	да	2
11.	Своевременное корректирование последствий запланированных работ по совершенствованию и развитию материально-технической базы детского сада	да	2
12.	Участие в реализации программы развития д/сада	да	2
13.	Подготовка информации для размещения на Интернет-сайте BUS.gov	да	2
14.	Рациональное расходование финансовых и материальных средств	да	2
15.	Своевременное исполнение бухгалтерских операций с внебюджетными поступлениями	да	2
ИТОГО:			30

Ознакомлен _____

Дата: _____

Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда бухгалтера

Ф.И.О. _____
 Период оплаты _____ 2021

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности и	Оценка в баллах
-------	-------------------------	--------------------------	-----------------

1.	Своевременное представление и качественное оформление финансовой отчетной документации	Без замечаний	2
2.	Исполнение утвержденного бюджета образовательного учреждения по бюджетным и внебюджетным средствам	Без замечаний	3
3.	Успешное прохождение проверок налоговых и других контролирующих органов	без замечаний	3
4.	Качественное исполнение возложенных обязанностей по исполнению Федеральных законов №44	без замечаний	2
5.	Своевременное заключение договоров с обслуживающими организациями	Без замечаний	3
6.	Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности по расчетам за полученные товарно-материальные ценности и услуги	да	2
7.	Проведение годовой инвентаризации нефинансовых активов, внеплановой инвентаризации	Без замечаний	3
8.	Соблюдение сроков выверки расчетов по налоговым платежам во внебюджетные фонды, с поставщиками товарно-материальных ценностей и услуг	Без замечаний	2
9.	Участие в разработке нормативных документов, локальных актов, подготовка экономических расчетов не связанных с выполнением должностных обязанностей	да	2
10.	Подготовка и оформление документации по платным услугам (смета, договора и др.)	да	2
11.	Обеспечение выполнений требований охраны труда, пожарной безопасности, санитарно-гигиенических норм, отсутствие случаев травматизма	Без замечаний	3
12.	Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие замечаний непосредственного руководителя и (или) вышестоящих организаций на качество выполнения должностных обязанностей	Без замечаний	3
ИТОГО:			30

Ознакомлен _____

Дата: _____

Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда специалиста по кадрам

№ п/п	Наименование показателя	Критери и	Оценка в баллах
-------	-------------------------	--------------	--------------------

		эффективности	
1.	Своевременная сдача отчётности и других запрашиваемых материалов, выдача справок по запросам сотрудников	да	3
2.	Ведение персонифицированного учета и оказание помощи в оформлении пенсий сотрудникам	да	3
3.	Оформление больничных листов сотрудников	да	3
4.	Своевременная отчетность в ПФР по новым формам СЗВ-ТД	да	3
5.	Качественная разработка должностных инструкций сотрудников учреждения	да	3
6.	Участие в разработке нормативных документов, локальных актов, грантов и т.д.	да	3
7.	Обеспечение выполнений требований охраны труда, пожарной безопасности, санитарногигиенических норм, отсутствие случаев травматизма	отсутствует у замечания	3
8.	Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие замечаний непосредственного руководителя и (или) вышестоящих организаций на качество выполнения должностных обязанностей	без замечаний	3
9.	Своевременная и оперативная обработка электронной почты	да	3
10.	Соблюдение сроков исполнения документации	да	3
ИТОГО:			30

Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда завхоза

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах
--------------	--------------------------------	-------------------------------	------------------------

1.	Обеспечение качественной уборки помещений, территории школы.	да	2
2.	Обеспечение бесперебойной работы системы отопления.	да	2
3.	Обеспечение требуемого уровня освещения в помещениях.	да	2
4.	Обеспечение оперативности выполнения заявок по устранению технических неполадок.	без замечаний	2
5.	Количество пунктов предписаний органов инспекции по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений, органами инспекции пожарной и электробезопасности в сравнении с предыдущим периодом:	- уменьшилось	1
		- предписания отсутствуют	2
6.	Обеспечение рабочего состояния первичных средств тушения огня.	да	2
7.	Обеспечение надлежащего состояния запасных выходов и подвальных помещений.	да	2
8.	Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение и др.).	да	2
9.	Своевременность составления проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту	да	2
10.	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.	без замечаний	2
11.	Качественная организация и проведение месячника по уборке территории.	без замечаний	2
12.	Сохранность материальных ценностей.		2
13.	Результаты инвентаризации товарно-материальных ценностей: недостача и излишки в ходе инвентаризации товарно-материальных ценностей не выявлены.	без замечаний	1
14.	Наличие приборов учета теплоэнергоносителей и обеспечение их бесперебойной работы.	без замечаний	2
15.	Соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергоносителей.	без замечаний	2
ИТОГО:			30

ОБСЛУЖИВАЮЩИЙ ПЕРСОНАЛ

Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда уборщицы служебных помещений

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффектив ности	Оценка в баллах
1.	Оперативность выполнения работ по устранению технических неполадок, непредвиденных ситуаций (утечка воды, после непогоды, дополнительная вынужденная уборка туалетных комнат, коридоров, фойе и др.)	да	6
2.	Проведение внеплановых генеральных уборок	да	3
3.	Организация обеспечения сохранности хозяйственного инвентаря, имущества, его пополнение	без замечани й	3
4.	Содержание убираемого участка в образцовом состоянии в соответствии с нормами СанПиН	без замечани й	3
5.	Экономное расходование воды и электроэнергии	да	3
6.	Соблюдение внешнего вида	без замечани й	3
7.	Дежурство на закрепленном участке во время учебно-воспитательного процесса	да	3
8.	Работа без больничных листов и отпуска за свой счет	да	3
9.	Работа с дезинфицирующими растворами, разведение дезинфицирующих растворов	да	3
ИТОГО:			30

Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда сторожа, вахтера

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах
1.	Обязательный прием-сдача дежурства	без замечаний	3
2.	Своевременное принятие мер при возникновении ч/с	без замечаний	3
3.	Соблюдение пропускного режима	без замечаний	3
4.	Содержание рабочего места в соответствии с требованиями СанПин и пожарной безопасности	без замечаний	3
5.	Обеспечение порядка в здании в ночное время, выходные праздничные дни. - Закрытие окон, дверей с записью всех нарушений в журнал приемки и сдачи. - Отсутствие в здании посторонних лиц (без приказа или особого распоряжения администрации школы) своевременное выявление неисправности или нарушения замков сигнальных устройств, систем электро-, тепло- и водоснабжения, принятие мер по их устранению с обязательным сообщением завхозу и вызовом соответствующих служб, отсутствие или своевременное предотвращение краж, взломов, битья окон и.т.д.	без замечаний	3
6.	Постоянный контроль за ситуацией в школе	без замечаний	3
7.	Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса, посетителями	без замечаний	3
8.	Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам сохранности объектов на территории и в здании школы	да	3
9.	Участие в текущем ремонте школы	да	3
10.	Низкий уровень исполнительной дисциплины	да	3
ИТОГО:			30

Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда оператора стиральных машин, кастелянши

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах
1.	Соблюдение правил эксплуатации обслуживаемого оборудования	без замечаний	10
2.	Соблюдения технологии стирки белья и спецодежды из различных материалов	без замечаний	5
3.	Своевременная и качественная стирка белья, спецодежды, полотенца, штор и др. в стиральных машинах и вручную в соответствии с установленным в ОУ графиком	без замечаний	5
4.	Отсутствие замечаний к стирке и ремонту белья	да	10
ИТОГО:			30

Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда кладовщика

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах
1.	Соблюдение правил ведения складского хозяйства	без замечаний	5
2.	Соблюдение правил оформления, учета, хранения, движения документов	без замечаний	4
3.	Соблюдение правил перевозки грузов и продовольствия	без замечаний	4
4.	Соблюдения правил хранения продуктов питания и предохранения их от порчи при разгрузке	без замечаний	4
5.	Отсутствие замечаний по инвентаризации и ревизии	да	4
6.	Соблюдение СанПиН, ТБ и ОТ при выполнении работы	без замечаний	4

7.	Отсутствие замечаний по качеству поступаемых в ДООУ продуктов питания	да	5
ИТОГО:			30

Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда шеф-повара

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах
1.	Отсутствие жалоб на качество блюд со стороны работников, родителей (законных представителей)	да	6
2.	Строгий контроль, за нормами закладки продуктов, соблюдением технологии приготовления блюд	без замечаний	3
3.	Своевременный контроль соблюдения работниками столовой правил и норм охраны труда, техники безопасности, трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка	без замечаний	6
4.	Строгий и постоянный контроль за содержание пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН, по результатам внутреннего контроля	без замечаний	3
5.	Содержание рабочего места, специальной одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии	без замечаний	3
6.	Своевременное ведение документации	без замечаний	3
7.	Строгое соблюдение режима питания (соблюдение графика выдачи пищи)	без замечаний	3
8	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и т.д.)	да	3
ИТОГО:			30

Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда повара

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффектив ности	Оценка в баллах
1.	Отсутствие жалоб на качество блюд со стороны работников, родителей (законных представителей)	да	5
2.	Обеспечение качественного питания, соблюдение физиологических норм при выдаче пищи на группы (отсутствие замечаний по результатам контроля)	без замечани й	5
3.	Дифференцированный подход в приготовлении блюд в соответствии с медицинскими показаниями	да	5
4.	Содержание рабочего места, специальной одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии.	без замечани й	5
5.	Строгое соблюдение режима питания (соблюдение графика выдачи пищи)	без замечани й	5
6.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и т.д.)	да	5
ИТОГО:			30

**Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности
труда калькулятора**

Ф.И.О. _____
Период оплаты _____ 2021

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах
1.	Ежедневное составляет меню – требование на следующий день при участии кладовщика. - составление 10-и дневное меню.	без замечаний	5
2.	Правильное составление и регистрация калькуляционных карточек	без замечаний	4
3.	Составление расчета необходимого количества продуктов для приготовления блюд, полуфабрикатов, кондитерских изделий	без замечаний	4
4.	Правила пользования сборником рецептурных блюд и кулинарных изделий; - нормы раскладки и выхода готовой продукции; - порядок оформления и учета технологических карт	без замечаний	5
5.	Ведение специальной документации: - журнал бракеража готовой продукции; - технологические карты	без замечаний	4
6.	Систематическое проведение расчетов состава пищевых веществ, энергетической ценности и калорийности пищевого рациона	Без замечаний	4
7.	Обеспечение выполнений требований охраны труда, пожарной безопасности, санитарно-гигиенических норм, отсутствие случаев травматизма	Без замечаний	2
8.	Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие замечаний непосредственного руководителя и (или) вышестоящих организаций на качество выполнения должностных обязанностей	без замечаний	2

ИТОГО:	30
--------	----

Ознакомлен: _____

Дата: _____

Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда электрика, слесаря-сантехника, плотника.

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективнос ти	Оценка в баллах
1.	Эффективное и своевременное реагирование на возникновение чрезвычайных ситуаций; оперативность и своевременность выполнения заявок по устранению технических неполадок, приветливость, доброжелательность.	без замечаний	6
2.	Проявление инициативы на выполнение работ, не входящих в круг функциональных обязанностей	да	6
3.	Обеспечение безаварийной и надёжной работы всех видов оборудования, их правильная эксплуатация, своевременный и качественный ремонт	без замечаний	6
4.	Эффективная работа во время ремонтных работ	без замечаний	6
5.	Качественная подготовка оборудования к началу нового учебного года	без замечаний	6
ИТОГО:			30

Приложение 11
к Положению об оплате труда работников МБДОУ № 47 пос.Эльбан Амурского муниципального района Хабаровского края

ПОЛОЖЕНИЕ

о комиссии по оценке деятельности работников МБДОУ № 47 пос.Эльбан

1. Общие положения

1.1. Комиссия по оценке работы работников МБДОУ № 47 пос.Эльбан (далее – Комиссия) осуществляет свою работу в соответствии с Положениями:

- об оплате труда работников учреждения;
- об установлении стимулирующих выплат работникам учреждения за качество выполняемых работ;
- о премировании работников учреждений;
- об установлении и размере выплат за стаж непрерывной работы работникам учреждений.

1.2. Состав Комиссии утверждается приказом руководителя учреждения.

1.3. Основными задачами комиссии являются:

- рассмотрение информации о показателях деятельности работников, являющихся основанием для стимулирующих выплат за качество выполняемых работ;
- рассмотрение представлений о премировании работников;
- установление размера выплат за стаж непрерывной работы работникам;
- оценка результатов деятельности работников в соответствии с Критериями;
- выполнение иных задач в соответствии с положениями об оплате труда;
- подготовка протокола заседания комиссии, являющегося основанием для издания приказа об установлении выплат;

1.4. Основными принципами в работе Комиссии являются:

- открытость;
- коллегиальность;
- объективность;
- прозрачность;
- периодичность заседаний Комиссии.

1.5. Информация (отчеты, справки, анализы и т.п.) о показателях деятельности работников учреждения для установления выплат за качество выполняемых работ, премий, предоставляется в Комиссию за 10 дней до начала ее работы.

. Порядок работы Комиссии

2.1. Заседание Комиссии проводится планоно – (один раз в квартал или в месяц) и внепланоно – по необходимости, при условии присутствия не менее половины членов состава Комиссии.

2.2. Секретарь Комиссии принимает от работников учреждения оценочный лист, с предварительно выставленными баллами, в соответствии с Критериями оценки деятельности работников (далее - Критерии).

Секретарь организует заседание Комиссии, ведет протокол.

2.3. Комиссия в составе председателя и её членов:

- рассматривает и оценивает, поступившую информацию;
- принимает решение путём голосования.

2.4. Принятое на Комиссии решение об установлении количества баллов по Критериям, указывается в протоколе заседания Комиссии, который является основанием для издания приказа об установлении выплат.

Приказ о назначении выплат, с прилагаемым к нему протоколом Комиссии, доводится до сведения работников.
