

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД № 18
«СОЛНЫШКО»**

**ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного
учреждения детский сад №18 «Солнышко»**

г. Приморско-Ахтарск
ул. Аэрофлотская 132
т.3-07-55

Руководитель
заведующий МБДОУ №18:

(должность)

Маранина И.А.

(Ф.И.О.)

Печать



Председатель профсоюзного
комитета МБДОУ №18:

Иванова Н.А.

(Ф.И.О.)

подпись

Печать



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детский сад №18 «Солнышко»
Приморско-Ахтарского района.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 18 «Солнышко» (далее – Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными и правовыми актами Российской Федерации и постановлением главы администрации муниципального образования Приморско-Ахтарский район от 30 сентября 2008 года № 1765 «О введении новых отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Приморско-Ахтарский район» (с изменениями), а также Постановлением главы муниципального образования Приморско-Ахтарский район от 28 ноября 2008 года № 2054 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений отрасли «Образование» муниципального образования Приморско-Ахтарский район» (с изменениями).

1.2. Цель установления выплат стимулирующего характера работникам:

- повышение уровня оплаты труда и усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда работников.

1.3. Положение включает в себя:

- порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера работникам;
- порядок установления выплат стимулирующего характера руководителю.

1.4. Выплаты стимулирующего характера работникам устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- основных гарантий по оплате труда;
- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- согласования с районной территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

1.5. Условия установления выплат стимулирующего характера работникам являются обязательными для включения в трудовой договор.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников определяются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленному по профессиональным квалификационным группам образует новый оклад (приложение №1, к настоящему Положению).

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и размеры повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставкам заработной платы отражены в тарификационных списках, и штатном расписании.

2.3. Оплата труда медицинских работников осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в муниципальном образовании Приморско-Ахтарский район.

Компенсационные и стимулирующие выплаты производятся по условиям оплаты труда учреждений, в которых они работают.

2.4. Установление окладов работникам ДООУ, должности которых не включены в пункт 2.1 настоящего Положения, производится в соответствии с профессиональными квалификационными группами общих профессий рабочих муниципальных учреждений муниципального образования Приморско-Ахтарский район и профессиональными квалификационными

группами общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих муниципальных учреждений муниципального образования Приморско-Ахтарский район, утвержденными правовыми актами администрации муниципального образования Приморско-Ахтарский район.

2.5. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 года № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений» (*Приложение №2 к настоящему Положению*).

2.6. Перечень должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, отражены в *Приложении № 3 к настоящему Положению*.

2.7. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации установлен в *Приложении № 4 к настоящему Положению*.

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения

3.1. Положением о стимулировании труда работников учреждения предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию;
- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за ученую степень, почетное звание.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников учреждения к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Размеры повышающего коэффициента:

- 0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;
- 0,10 - при наличии первой квалификационной категории;
- 0,05 - при наличии второй квалификационной категории.

3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента – до 3,0.

3.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание, при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности.

Размеры повышающего коэффициента:

- 0,075 – за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный», «Народный»;
- 0,15 – за ученую степень доктора наук.

Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

3.5. Положением о стимулировании труда работников учреждения предусматривает установление работникам стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу) :

- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- стимулирующая надбавка за качество выполнения работ;
- стимулирующая надбавка за выслугу лет.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, полученных от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности и направленных на оплату труда работников и согласования с комиссией ДОУ по распределению доплат стимулирующего характера педагогам.

3.6. Стимулирующую надбавку за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим и иным работникам из числа учебно-вспомогательного персонала устанавливается:

- председателям профсоюзных комитетов (15-25%).
- внештатным инспекторам по охране прав детства(5-20%)
- за работу по вопросам воинского учета (5-20%).
- за организацию работы по вопросам ГО и ЧС (5-20%).
- за организацию работы по профилактике ДДТП (5-20%)
- за наставничество (5-20%).
- молодым специалистам до 1000 т. (одна тысяча) рублей.
- награжденные государственными наградами, получившие почетные звания, отраслевые знаки отличия, Почетной грамотой за достижения в педагогической деятельности - (5-20%).
- победители конкурсного отбора лучших педагогов на получение денежного поощрения в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование» (за последние пять лет)(5-20%).
- победители, лауреаты, призеры краевого этапа конкурсов профессионального мастерства (за последние пять лет)(5-20%).
- за организацию работы по аттестации работников (15-20%).
- за организационную работу в оформлении интерьера образовательного учреждения (5-20%).
- за организацию работы Совета по питанию (5-20%).
- за работу с официальным Интернет сайтом учреждения (5-20%).
- за работу на портале Госуслуги(5-20%).
- за работу nabus.gov.ru(5-20%).
- за участие в краевой, муниципальной инновационной площадке дошкольного учреждения(10-50%).
- за стабильно высокие показатели результативности работы;
- высокие академические и творческие достижения;
- разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом);
- создание краевых и муниципальных экспериментальных площадок;
- применение в работе достижений науки, передовых методов труда;
- выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- сложность и напряженность выполняемой работы;
- выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей/

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) по одному или нескольким основаниям до 300 % .

Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

3.7. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам – в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Размеры (в процентах от оклада):

- при выслуге лет от 1 до 5 лет – 5%;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет – 10%;
- при выслуге лет от 10 лет – 15%.

3.8. Работникам образовательного учреждения могут быть установлены выплаты стимулирующего характера за результаты работы за месяц.

3.8.1. Расчет выплат стимулирующего характера за результаты работы за месяц производится на основании показателей оценки результативности деятельности работников, установленных Приложением настоящего положения. Показатели и критерии согласовываются с председателем профсоюзной организации образовательного учреждения. В случае необходимости показатели оценки результативности деятельности работников могут корректироваться комиссией и утверждаются руководителем.

3.8.2. Установление выплат стимулирующего характера за результаты работы за месяц позволяет учитывать качество образовательной деятельности, инициативность и профессионализм работников дошкольного образовательного учреждения.

3.8.3. Ежемесячно до 15 числа месяца идущего за истекшим месяцем работники учреждения самостоятельно заполняют и предоставляют председателю комиссии показатели оценки результативности деятельности работников за истекший месяц в соответствии с критериями оценки деятельности. Сотрудники, отработавшие не полный месяц, заполняют показатели за отработанный период.

3.8.4. Расчет размера выплат стимулирующего характера за результаты работы за месяц и обоснование данного расчета производится комиссией образовательного учреждения на основании показателей оценки результативности деятельности работников согласно (Приложению №5 к настоящему Положению), заполненных и предоставленных в срок до 15 числа ежемесячно в баллах. Размеры стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения зависят от объема финансовых средств, доведенных учредителем до учреждения. Стоимость балла для педагогических работников и работников учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется путем деления имеющихся средств стимулирующего месячного фонда на общую сумму баллов по каждой категории работников. Сумма выплаты каждому работнику учреждения определяется путем умножения стоимости 1 балла на количество баллов данного сотрудника.

Сотрудникам, отработавшим не полный месяц, выплата начисляется пропорционально отработанному времени.

Комиссия на основании всех материалов составляет оценочные листы с указанием баллов по каждому работнику дошкольного образовательного учреждения.

Произведенный комиссией расчет с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем комиссии.

Показатели оценки результативности деятельности направленные с нарушением сроков и не содержащие прилагаемые доказательные документы, на заседании комиссии не рассматриваются. Заседание комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов комиссии. Решения комиссии принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании. Спорные вопросы, возникающие при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда решаются комиссией.

3.8.5. Если по представленному расчету не имеется возражений, замечаний, предложений и т.д., то издается приказ руководителя образовательного учреждения об утверждении размеров выплат по результатам работы работников образовательного учреждения за истекший месяц.

Если работник не согласен с представленным расчетом, то формулирует свои замечания, возражения, предложения и направляет апелляцию по итогам заседания комиссии на имя председателя комиссии.

3.8.6. Приказ с утвержденным размером выплат передается в расчётный отдел бухгалтерии МКУ ЦБ УО для начисления выплат стимулирующего характера из фонда оплаты труда ДОУ.

3.9. Порядок лишения (уменьшения) стимулирующих выплат

3.9.1. Работники образовательного учреждения могут быть лишены стимулирующих выплат, либо размер выплаты снижен:

- за нарушение Устава Учреждения;
- за нарушение Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- за нарушение должностных инструкций, инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников, инструкций по охране труда;
- за нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины;
- за травматизм воспитанника в период пребывания в дошкольном учреждении;

3.9.2. Решение о лишении и уменьшении выплат стимулирующего характера устанавливается приказом по образовательному учреждению.

3.10. Порядок подачи и рассмотрения апелляций

Работники имеют право подать апелляцию по итогам заседания комиссии.

3.10.1. Апелляция подаётся в письменном виде на имя председателя комиссии с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие, и документальных данных, подтверждающих неправомерность вынесенной оценки.

3.10.2. Апелляция не может содержать претензий к составу комиссии и процедуре оценки.

3.10.3. На основании поданной апелляции председатель комиссии в срок не позднее двух рабочих дней со дня подачи апелляции созывает для её рассмотрения заседание комиссии.

3.10.4.В присутствии работника, подавшего апелляцию, члены комиссии ещё раз проводят проверку правильности оценки, основываясь на представленных документальных данных, по результатам которых подтверждают данную ранее оценку либо (если таковая признана недействительной) изменяют её.

3.10.6.Оценка, данная комиссией на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением комиссии.

4. Порядок и условия премирования работников учреждения.

4.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера могут быть установлены премии:

- премия по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, год;
- премия за качество выполняемых работ
- премия за выполнение особо важных и срочных работ
- премия за интенсивность и высокие результаты работы

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

4.2. Премия по итогам работы за период (квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда
- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

По решению руководителя учреждения работники, совершившие в течение месяца нарушение общественного порядка как внутри учреждения, так и вне его, грубо нарушившие трудовую или производственную дисциплину, систематически не выполнявшие порученные им задания,

допустившие производственные упущения в работе, могут не премироваться полностью или частично.

Все замечания, упущения и претензии к работникам должны иметь письменное подтверждение в виде приказа, распоряжения, служебной записки или иного документа.

Решение руководителя учреждения о депремировании работника или уменьшении размера премии оформляется в виде приказа с указанием конкретных причин, с которым работник должен быть своевременно ознакомлен под роспись.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

4.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно в размере до 5 окладов при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;

- присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

- награждении Почетной грамотой Министерства образования Российской Федерации, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

4.4 Премия выплачивается:

- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

- выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;

- другие выплаты.

4.5. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитывается:

- выплата за высокие показатели результативности;

- выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

4.5. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. Оплата труда работников ДОУ, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда;
- 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;
- за специфику работы педагогическим и другим работникам в отдельных ДОУ;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

5.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда – устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда – до 24 % (*Приложение № 6 к настоящему Положению*).

5.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

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

5.7. Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам в ДОУ устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке

заработной платы в соответствии с *Приложением № 7 к настоящему Положению*.

Применение выплат за специфику работы не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

5.8. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 часов до 06.00 часов.

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

5.9. Повышенная оплата 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 ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

5.10. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

5.11. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

5.12. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

6. Материальная помощь

6.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

6.2. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

7. Порядок установления выплат стимулирующего характера руководителю

7.1. Распределение централизованных бюджетных ассигнований может осуществляться ежемесячно, ежеквартально, по итогам работы за год, за выполнение важных и особо важных заданий Советом управления образования администрации муниципального образования Приморско-Ахтарский район (далее - Совет управления), образованному управлением образования администрации муниципального образования Приморско-Ахтарский район.

7.2. Размер и количество премий, выплачиваемых руководителю, максимальным пределом не ограничивается.

7.3. Руководитель представляет в Совет управления аналитическую информацию о показателях деятельности учреждения, которая является основанием для премирования руководителя.

7.4. Руководитель имеют право присутствовать на заседании Совета управления и давать необходимые пояснения.

7.5. Совет управления принимает решение о премировании и размере премии открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Совета управления. Решение Совета управления оформляется протоколом. На основании протокола Совета управления управление образование администрации муниципального образования Приморско-Ахтарский район издает приказ о премировании руководителя.

7.6. Выплаты стимулирующего характера руководителю производятся на основании предоставляемой информации о показателях деятельности учреждения.

7.7. Руководителю, который имеет государственные награды, устанавливаются ежемесячные выплаты стимулирующего характера:

- почетные звания СССР, Российской Федерации, Кубани, Почетный работник общего образования РФ – 1500 рублей;

- наличие Почетной грамоты Министерства образования и науки РФ - 1000 рублей.

7.8. Решение главного распорядителя средств отрасли «Образование» о выплатах стимулирующего характера доводится до руководителя учреждения приказом управления образования.

7.9. Ежемесячные выплаты стимулирующего характера руководителю могут быть сняты:

а) за нарушение должностной инструкции, установленного законодательства, нормативно-правовых актов, трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка работы образовательного учреждения;

б) несоблюдение в образовательном учреждении техники безопасности, охраны труда, повлекшие за собой травматизм участников образовательного процесса;

в) невыполнение или несвоевременное выполнение постановлений Распоряжений администрации муниципального образования Приморско-Ахтарский район и приказов, поручений управления образования администрации муниципального образования Приморско-Ахтарский район.

8. Параметры оценки деятельности образовательного учреждения

8.1. Оценка деятельности дошкольного образовательного учреждения муниципального образования производится согласно критериям оценки эффективности деятельности муниципального дошкольного образовательного учреждения и рейтинговой оценки деятельности руководителя дошкольного образовательного учреждения муниципального образования Приморско-Ахтарский район.

8.2. Оценка деятельности муниципального дошкольного образовательного учреждения муниципального образования производится по следующим направлениям:

1) отсутствие случаев травматизма воспитанников образовательного учреждения в период воспитательно-образовательного процесса;

2) процент средней посещаемости (при норме 75%)

3) количество дней, пропущенных ребенком по болезни (при среднем районном показателе 0,4 дня)

4) своевременное и качественное предоставление информации и отчетности учредителю;

5) отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) воспитанников образовательного учреждения, работников образовательного учреждения по деятельности образовательного учреждения;

б) отсутствие обоснованных замечаний по работе образовательного учреждения со стороны контролирующих (надзорных) органов;

7) наличие групп кратковременного пребывания, семейных дошкольных групп (количество);

8) организация платных образовательных услуг в образовательном учреждении;

9) районные методические объединения, районные семинары, открытые мероприятия, проведенные на базе ДОО;

10) отсутствие замечаний по финансово-хозяйственной деятельности (своевременное предоставление информации, отчетов, качественное ведение финансовой документации);

11) качественная организация учета и контроля расходования ресурсов обеспечения деятельности образовательных учреждений;

12) наличие консультативного пункта;

13) наличие педагогов, обобщивших опыт работы на РМО, районных семинарах, конференциях, конкурсах;

14) участие воспитанников ДОО в районных, краевых и всероссийских конкурсах;

15) наличие педагогов с высшей и первой квалификационной категорией;

16) выполнение натуральных норм питания (не менее 95%);

17) наличие регулярно обновляемого Web – сайта.

8.3. При исполнении дошкольным образовательным учреждением показателей, указанных в пункте 2.2. настоящего Положения, стимулирующая выплата (премия) руководителю образовательного учреждения производится:

- в размере 50% от должностного оклада при наличии до 4-х показателей,

- в размере 100% от должностного оклада при наличии от 5-ти до 8-ми показателей;

- в размере 150% от должностного оклада при наличии свыше 9-ти показателей.

8.4. При исполнении дошкольным образовательным учреждением показателей, указанных в пункте 6.2. настоящего Положения, стимулирующая выплата (премия) руководителю образовательного учреждения производится:

- в размере 50% от должностного оклада при наличии до 4-х показателей,

- в размере 100% от должностного оклада при наличии от 5-ти до 8-ми показателей;

- в размере 150% от должностного оклада при наличии свыше 9-ти показателей.

9. Штатное расписание

9.1. Штатное расписание ДОО формируется и утверждается руководителем учреждения, в пределах выделенного фонда оплаты труда.

9.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.

9.3. В штатном расписании указываются должности работников, штатные единицы, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера, и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на

штатные должности.

9.4. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

Заведующий МБДОУ №18:



_____ И.А.Маранина