|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  СОГЛАСОВАНОПредседатель профсоюзного комитета МБДОУ ЦРР детского сада № 6\_\_\_\_\_\_\_\_ Ерёменко О.В.«\_\_20 »\_\_10\_\_ 2013  |  |  УТВЕРЖДАЮ Заведующий МБДОУ ЦРР детского сада № 6 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.А.Вегера «\_20 »\_10\_\_ 2013  |

 **Положение**

**об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения центра развития ребёнка - детского сада №6 пгт Лучегорск**

**I. Общие положения**

1.1 Положение об оплате труда работников муниципальногобюджетного дошкольного образовательного учреждения центра развития ребёнка детского сада №6 устанавливает порядок и условия применения отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных бюджетных учреждений Пожарского муниципального района (далее – Положение, далее – учреждение) и включает в себя:

- порядок определения окладов работников учреждений по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;

- порядок и размеры оплаты труда руководителей, их заместителей

- порядок установления выплат компенсационного характера работникам учреждения;

- порядок установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения.

1.2. Отраслевая система оплаты труда работников учреждения, которая включает в себя оклады, устанавливаемые по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается соглашениями, локальными

нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, и

иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

1.3. Отраслевая система оплаты труда работников муниципального учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- государственных гарантий по оплате труда;

- перечня видов компенсационных выплат в учреждении (далее – перечень видов компенсационных выплат), утвержденного настоящим Положением;

- перечня видов стимулирующих выплат в учреждении (далее – перечень видов стимулирующих выплат), утвержденного настоящим Положением (Приложение1,Приложение 2);

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

- мнения представительного органа работников учреждения

.

II. Порядок определения окладов работников учреждения

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

2. К окладам работников по ПКГ руководителем учреждения могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты:

2.1. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию:

- первая квалификационная категория – 0,15;

- высшая квалификационная категория – 0,27.

2.2. Повышающий коэффициент за образование:

- среднее специальное образование – 0,15;

- высшее профессиональное образование – 0,20.

2.3. Повышающий коэффициент за выслугу лет :

от 1 до 5 лет – 0,10;

от 5 до 10 лет – 0,15;

от 10 до 15 лет – 0,20;

свыше 15 лет – 0,30.

3. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и причины увольнения, за исключением случаев прекращения трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктом 4 статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации.

Исчисление стажа производится в календарном порядке.

Основным документом, подтверждающим стаж педагогической работы для назначения повышающего коэффициента, является трудовая книжка установленного образца.

Записи в трудовой книжке, учитываемые при подсчете стажа, должны быть оформлены в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В случаях, когда в трудовой книжке содержатся неправильные или неточные сведения, которые являются основанием для подтверждения периодов работы, включаемых в стаж, в трудовую книжку вносятся изменения. Порядок внесения изменений предусмотрен Правилами ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2003 года № 225 и Инструкцией по заполнению трудовых книжек, утвержденной постановлением Минтруда Российской Федерации от 10 октября 2003 № 69.

В случаях, когда в трудовой книжке отсутствуют записи, подтверждающие стаж, данный стаж подтверждается на основании представленных архивных справок с приложением копий документов о назначении и освобождении от должности, подтверждающих периоды работы в должностях, которые включаются в этот стаж. Стаж работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.) Справки должны содержать данные о наименовании учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

3.1. В стаж педагогической работы засчитываются:

педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях, как по основной работе, так и работе по совместительству в учреждениях и организациях независимо от ведомственной подчиненности и формы собственности, а также время работы на должностях в органах управления образованием;

время работы в других учреждениях и организациях, служба в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования в следующем порядке:

3.2. Без всяких условий и ограничений:

время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву (в том числе офицеров, призванных на военную службу в соответствии с Указом Президента Российской Федерации) – один день военной службы за два дня работы.

3.3. При условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах государственной безопасности);

время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений), на выборных должностях в профсоюзных органах, на должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования), комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию;

время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка).

3.4. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных

по специальности; образовательных учреждений, а воспитателям ясельных групп – время работы на медицинских должностях.

Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в медицинских учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом при наличии подтверждающих справок у работника.

3.5. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

3.6. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

3.7. Для прочих работников в стаж засчитывается все время работы, как по основной работе, так и работе по совместительству в государственных и муниципальных образовательных учреждениях, независимо от ведомственной подчиненности, а также время работы на должностях в органах управления образованием, при условии, если перечисленным периодам непосредственно предшествовали и за ними непосредственно следовали следующие периоды, которые также включаются в стаж работы:

учеба на курсах усовершенствования или повышения квалификации

работа на выборных должностях в органах законодательной (представительной) и исполнительной власти, профсоюзных органах;

время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично, либо он получал пособие по государственному социальному страхованию;

время нахождения в отпуске без сохранения заработной платы по уходу за ребенком по достижении им возраста трех лет.

время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел) и днем поступления на работу в учреждение не превысил одного года.

Такие периоды также включаются в стаж непрерывной работы.

3.8. В стаж работы засчитывается время работы в государственных, муниципальных учреждениях, организациях, органах управления образованием независимо от занимаемой должности. Медицинским, педагогическим работникам, бухгалтерам за работу в данных должностях независимо от ведомственной подчиненности.

4. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от образования, квалификационной категории, внутридолжностного категорирования, выслуги лет, право на изменения возникает в следующие сроки:

при получении образования или восстановления документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;

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

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

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или основном отпуске, в период его

временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты труда осуществляется по окончании указанных периодов.

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

Pop = Oпкг+ Опкгх∑ПК, где:

Рор - размер оклада работника;

Oпкг – оклад работника по ПКГ;

∑ПК – сумма повышающих коэффициентов.

Порядок применения повышающих коэффициентов устанавливается настоящим Положением.

5. Компенсационные выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ (окладам с учетом повышающих коэффициентов – в случае их установления), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным и краевым законодательством, в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат и разъяснениями о порядке установления компенсационных выплат в учреждении, утвержденных настоящим Положением.

6. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат устанавливаются соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда работников учреждений, формируемого за счет бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения, с учетом утверждаемых руководителем учреждения показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения, в соответствии с перечнем видов стимулирующих выплат и порядком установления стимулирующих выплат в учреждении, утвержденных настоящим Положением.

7. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей состоит из оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников

учреждения , устанавливается в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

Должностные оклады заместителей руководителей учреждения устанавливаются на 10–30 процентов ниже окладов руководителей учреждения, в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

Компенсационные выплаты руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются с учетом условий их труда в процентах к окладам, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным и краевым законодательством, в соответствии с утвержденным перечнем компенсационных выплат.

Стимулирующие выплаты руководителю учреждения, заместителям руководителя учреждения устанавливаются в процентах к окладам, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством в соответствии с утвержденным перечнем стимулирующих выплат.

8. Штатные расписания учреждений утверждаются руководителем учреждения по согласованию с управлением образования администрации Пожарского муниципального района, в ведении которых находятся учреждения и включают в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

9. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на соответствующий календарный год, исходя из объема бюджетных ассигнований и лимитов бюджетных обязательств районного бюджета по расходам на оплату труда.

10. Порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения осуществляется в соответствии с настоящим Положением.

10.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из штатной численности работников учреждения, утвержденной в установленном порядке и предусмотренных настоящим Положением выплат в пределах объема выплат на заработную плату, утвержденного в плане

финансово-хозяйственной деятельности учреждения, в том числе за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

10.2. Формирование фонда оплаты труда работников учреждения определяется в заданном соотношении к рассчитанному фонду обязательных выплат: до 60 процентов - доля оклада и компенсационных выплат и 40 процентов - доля стимулирующих выплат.

**III. Порядок и размеры оплаты труда руководителей, их заместителей**

1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей состоит из оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

2. Размер оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором.

3. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в кратном отношении к среднему размеру окладов работников учреждения, (за исключением заместителей руководителя),установленных по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - средний оклад работников по ПКГ), и составляет до 5 размеров средних окладов по ПКГ.

4. Кратность оклада руководителя устанавливается от количества потребителей муниципальной услуги и категории учреждения, от объема оказываемых платных услуг.

Размер оклада руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

РОрук = К х Ор где:

РОрук – размер оклада руководителя учреждения;

К – показатель кратности оклада руководителя учреждения к среднему окладу работников по ПКГ;

Ор – средний оклад работников согласно штатному расписанию на текущий год (без повышающих коэффициентов и индексации) с учетом штатной численности учреждения.

Размер оклада руководителя учреждения подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

|  |
| --- |
| Заведующий дошкольным образовательным учреждением |
|  | Количество воспитанников | кратность среднего размера базового оклада работников ОУ | размер оклада руководителя учреждения руб. |  |
|  | до 60 воспитанников | 2,25 | 9754 |  |
|  | от 60 до 120 воспитанников | 2,5 | 10838 |  |
|  | от 120 до 200 воспитанников | 3 | 13005 |  |
|  | более 200 воспитанников | 3,5 | 15173 |  |
|  | Объем средств от платных услуг |   |   |  |
|  | до 500 тыс. руб.  | 0,1 |   |  |
|  | свыше 500 тыс. руб.  | 0,2 |   |  |
|  |
|  | Количество учащихся |   | размер оклада руб. |  |
|  | до 60 воспитанников |   | 8779 |  |
|  | от 60 до 120 воспитанников |   | 9754 |  |
|  | от 120 до 200 воспитанников |   | 11705 |  |
|  | более 200 воспитанников |   | 13656 |  |
|  | Объем средств от платных услуг |   |   |  |
|  | до 500 тыс. руб.  | 0,1 |   |  |
|  | свыше 500 тыс. руб.  | 0,2 |   |  |

5. Должностные оклады заместителей руководителей учреждения устанавливаются на 10–30 процентов ниже окладов руководителей этих учреждений.

6. Компенсационные выплаты руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются с учетом условий их труда в процентах к окладам, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством, в соответствии с утвержденным перечнем компенсационных выплат, предусмотренных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Конкретный размер компенсационных выплат руководителю учреждения, его заместителям учреждения, имеющим право на получение соответствующих видов выплат, устанавливается в трудовом договоре.

7. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения, заместителям руководителя учреждения устанавливаются в соответствии с утвержденным перечнем стимулирующих выплат.

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

8.Оценку работы руководителей учреждений на предмет выполнения ими целевых показателей эффективности работы осуществляет ежеквартально комиссия по оценке выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения (далее – комиссия).

 Состав комиссии и порядок оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения утверждаются управлением образования администрации Пожарского муниципального района Приморского края.

9. На выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения (за исключением руководителей учреждений – главных распорядителей средств районного бюджета) может направляться до 3 процентов средств, установленного учреждению фонда оплаты труда.

10. Стимулирующие выплаты заместителям руководителя учреждения, размеры и условия их осуществления устанавливаются соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, формируемого за счет бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждений, с учетом утверждаемых руководителем учреждения показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения, в соответствии с перечнем видов стимулирующих выплат и порядком установления стимулирующих выплат работникам учреждения, утвержденных настоящим Положением.

11. Выплаты за качество выполняемых работ и (или) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся ежемесячно.

12. Доля максимального размера выплат за качество выполняемых работ и (или) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы в заработной плате руководителя учреждения (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, премии по итогам работы) должна составлять 40 процентов.

13. Расчет максимального размера выплат за качество выполняемых работ и (или) выплат за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения определяется по формуле:

Рн = (РОрук+∑КВ) х 40% / 60%, где,

Рн - максимальный размер выплат за качество выполняемых работ и (или) выплат за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения;

РОрук – размер оклада руководителя;

∑КВ – суммы компенсационных выплат руководителю учреждения (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате);

60 процентов – доля оклада и компенсационных выплат в заработной плате руководителя учреждения (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, премии по итогам работы);

40 процентов - доля максимального размера выплат за качество выполняемых работ и (или) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы в заработной плате руководителя учреждения (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, премии по итогам работы).

В случае установления руководителю учреждения выплат за качество выполняемых работ и выплат за интенсивность и высокие результаты работы их максимальный размер распределяется в равном соотношении.

14. Размер выплат за качество выполняемых работ и (или) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения устанавливается исходя из данных, указанных в таблице:

|  |  |
| --- | --- |
| Условия осуществления выплаты (результат оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения, в баллах. Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 20 июня 2013 № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности») | Размер выплат за качество выполняемых работ, за интенсивность и (или) за высокие результаты работы от максимального размера, в процентах |
| 100 – 90 включительно | 100 |
| менее 90 - 85 | 90 |
| менее 85 - 80 | 80 |
| менее 80 – 75 | 70 |
| менее 75 | не устанавливается |

15. Руководителю учреждения по итогам работы (далее – отчетный период) выплачивается премия при достижении результата оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения не менее 85 баллов за отчетный период по оценке комиссии.

Сумма средств, направляемых на выплату премии руководителю учреждения в текущем финансовом году не может превышать двух размеров его заработной платы, рассчитанной в соответствии с пунктами 2 – 6, подпунктом 12 раздела 3 настоящего Положения (без учета премии по итогам работы) (далее – максимальный размер премиального фонда руководителя учреждения на текущий финансовый год) и определяется по формуле:

Пфi = Оц \*(ПФ/i/100), где:

Пфi – размер премиального фонда руководителя учреждения на отчетный период текущего финансового года;

Оц – результат оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения, в баллах;

Пф – максимальный размер премиального фонда руководителя учреждения на текущий финансовый год;

i - отчетный период (равный соответственно: 4, если отчетным периодом является квартал, 1 – год).

Решение о выплате премии по итогам работы руководителю учреждения принимает начальник управления образования администрации Пожарского муниципального района.

16. На выплаты, предусмотренные пунктами 2-14 настоящего Порядка, начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате.

17. В пределах экономии фонда оплаты труда руководителю учреждения, заместителям руководителя и учреждения может быть оказана материальная помощь в трудной жизненной ситуации.

Условия выплаты материальной помощи и ее предельные размеры устанавливаются локальными нормативными актами учреждения.

Решение об оказании материальной помощи заместителям руководителя учреждения и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменных заявлений.

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретном размере принимает начальник управления образования администрации Пожарского муниципального района на основании письменного заявления руководителя учреждения.

**IV. Порядок установления выплат компенсационного характера работникам**

1. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения устанавливаются к окладам, устанавливаемым по профессиональным квалификационным группам, ставкам заработной платы работников учреждений, если иное не установлено федеральным и краевым законодательством.

2. В учреждениях устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

2.2. Выплаты за работу в местности с особыми климатическими условиями.

2.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с настоящим Положением по видам экономической деятельности и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в соответствии с утвержденным перечнем видов выплат компенсационного характера в учреждении.

Указанные выплаты осуществляются в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

4. Компенсационные выплаты работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальная величина выплаты может быть не более 12 % оклада при условии аттестации рабочих мест.

Руководители учреждений принимают меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

5. Выплаты работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

За работу в местностях с особыми климатическими условиями к оплате труда работников учреждений применяются установленные действующим законодательством:

- районный коэффициент к заработной плате – 30 процентов;

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

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

6. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом требований статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

7. При введении отраслевой системы оплаты труда работников учреждения размеры и условия осуществления компенсационных выплат конкретизируются в трудовых договорах работников учреждения в соответствии с настоящим Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений Пожарского муниципального района, подведомственных отраслевым (функциональным) органам, по видам экономической деятельности.

8. Доплаты при выполнении работ в ночное время устанавливаются в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) рассчитывается от оклада за каждый час работы в ночное время в размере 35 процентов.

Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

**V. Порядок установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения**

1. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, размеры и условия их осуществления устанавливаются соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с утвержденным перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным настоящим Положением, в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, формируемого за счет бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждений.

Размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютных величинах.

 2. В учреждении могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, направленные на стимулирование работников учреждений к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу:

2.1. Выплаты за качество выполняемых работ, в том числе надбавка (доплата) за ученую степень и почетное звание.

При установлении выплат за качество выполняемых работ учитываются:

 - результаты промежуточной и государственной (итоговой) аттестации;

- участие учащихся (воспитанников) в муниципальных, региональных

и всероссийских олимпиадах, конкурсах, смотрах и других общественно значимых мероприятиях;

- выполнение учреждением в полном объеме установленного муниципального задания;

- отсутствие обоснованных жалоб на качество оказания образовательных услуг;

- обеспечение безаварийной и бесперебойной работы инженерных и

хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения.

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

- работникам учреждения, имеющим ученую степень кандидата наук

при условии ее соответствия профилю выполняемой работы и деятельности учреждения – 5 процентов оклада;

 - работникам учреждения, имеющим отраслевые почетные грамоты , нагрудные знаки – 5 процентов оклада;

- работникам учреждения, имеющим почетное звание «Заслуженный

учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный мастер спорта», «Заслуженный работник образования» - 10 процентов оклада;

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

2.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты.

При установлении выплат за высокие результаты работы учитываются:

- выполнение планов внеклассной работы;

 - участие в реализации отраслевых программ, проектов;

 - применение в работе инновационных методов воспитания и обучения.

 Премиальные выплаты по итогам работы.

Премирование работников учреждений по итогам работы осуществляется в порядке и размерах, установленных локальными нормативными актами учреждения, в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда.

3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения с учетом показателей эффективности деятельности учреждения, позволяющих оценить результативность и качество их работы.

3.1. Показатели деятельности эффективности руководителя учреждения и их индикаторы разрабатываются управлением образования администрации Пожарского муниципального района на основании Примерных направлений для разработки показателей эффективности деятельности руководителей и педагогических работников организаций, осуществляющих реализацию программ дошкольного и общего образования (далее-Примерные направления), утвержденных Методическими рекомендациями Минобрнауки России по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных работников от 18 июня 2013 года и с учетом постановления Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 309 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения»

3.2. Показатели эффективности деятельности педагогических работников и индикаторы разрабатываются на основании Примерных направлений и настоящего Положения. Механизм и принципы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников образовательного учреждения утверждаются на уровне учреждения.

3.3. Выработка и принятие решений по распределению фонда по распределению стимулирующего фонда оплаты труда с учетом утвержденных показателей эффективности деятельности руководителей и педагогических работников должны осуществляться с обязательным привлечением представителей учреждений, осуществляемых государственно-общественное управление в сфере образования, трудовых коллективов и профсоюзных организаций.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Профессиональная квалификационная группа | Квалификационный уровень | Должность | Базовый должностной оклад (руб.) |  |
| Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников (утверждены Приказом Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 г. №216-н) |  |
| 1 | Педагогические работники | первый квалификационный уровень | инструктор по физической культуре, инструктор по плаванию | 5645 |  |
| музыкальный руководитель | 5645 |  |
| второй квалификационный уровень | педагог дополнительного образования | 4774 |  |
| педагог-организатор | 4774 |  |
| педагог,социальный педагог | 4774 |  |
| третий квалификационный уровень | воспитатель | 6114 |  |
| педагог-психолог | 6114 |  |
| методист (включая старшего) | 4774 |  |
| врач | 6337 |  |
| четвертый квалификационный уровень | преподаватель основ бесопасности жизнедеятельности | 4774 |  |
| старший воспитатель | 6114 |  |
| старший методист | 5645 |  |
| учитель | 6989 |  |
| учитель-логопед, учитель-дефектолог | 6989 |  |
| Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений (утверждены Приказом Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 г. №216-н) |  |
| 2 | руководящие работники | первый квалификационный уровень | заведующий структурным подразделением:кабинетом,отделом,отделением,учебно-консультационным пунктом, библиотекой, реализующих общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования | 5255 |  |
| второй квалификационный уровень | заведующий структурным подразделением:кабинетом,отделом,отделением,учебно-консультационным пунктом, библиотекой, реализующих общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования | 6114 |  |
| Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих " (утверждены Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. №247-н) |  |
| *3* |   | "Общеотраслевые должности первого уровня" |  |
| первый квалификационный уровень | делопроизводитель | 3333 |  |
| секретарь | 3672 |  |
| экспедитор | 3333 |  |
| "Общеотраслевые должности второго уровня" |  |
| первый квалификационный уровень | лаборант | 3455 |  |
| оператор | 3672 |  |
| второй квалификационный уровень | заведующий складом | 3454 |  |
| заведующий хозяйством | 3454 |  |
| третий квалификационный уровень | заведующий производством (шеф-повар) | 4780 |  |
|  |
| "Общеотраслевые должности третьего уровня" |  |
| первый квалификационный уровень | библиотекарь | 3672 |  |
| медицинская сестра | 3949 |  |
| аккомпаниатор | 4437 |  |
| инженер, инженер-энергетик,программист | 3672 |  |
| экономист | 3672 |  |
| бухгалтер | 3672 |  |
| механик | 4875 |  |
| сварщик | 4039 |  |
| энергетик | 3038 |  |
| второй квалификационный уровень | библиотекарь 2 категории | 4437 |  |
| медицинская сестра 2 категории | 4350 |  |
| инженер, инженер-энергетик,программист (2 категории) | 4039 |  |
| экономист 2 категории | 4039 |  |
| бухгалтер 2 категории | 4039 |  |
| третий квалификационный уровень | библиотекарь 1 категории | 4875 |  |
| медицинская сестра 1 категории | 4778 |  |
| инженер, инженер-энергетик,программист (1 категории) | 4437 |  |
| экономист 1 категории | 4437 |  |
| бухгалтер 1 категории | 4437 |  |
| четвертый квалификационный уровень | ведущий библиотекарь  | 5255 |  |
| медицинская сестра высшей категории | 5250 |  |
| инженер, инженер-энергетик,программист (высшей категории) | 4875 |  |
| ведущий экономист  | 4875 |  |
| ведущий бухгалтер  | 4875 |  |
| начальник,заведующий отделом, кабинетом | 6584 |  |
| пятый квалификационный уровень | главные специалисты: в отделах |   |  |
| главный бухгалтер | 7639 |  |
| заместитель главного бухгалтера | 5676 |  |
| Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня " (утверждены Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. №248-н) |  |
| 4 |   | первый квалификационный уровень | гардеробщик | 3005 |  |
| грузчик | 2850 |  |
| дворник | 2850 |  |
| уборщик служебных помещений, уборщик бассейна | 3005 |  |
| истопник | 3038 |  |
|  кочегар котельной | 3038 |  |
| кастелянша | 3005 |  |
| кладовщик | 3005 |  |
| кухонный рабочий  | 3005 |  |
| рабочий  | 3038 |  |
| рабочий по стирке и ремонту спецодежды | 3005 |  |
| рабочий по обслуживанию здания | 3454 |  |
| мастер по хозяйству | 3454 |  |
| швея | 3005 |  |
| младший воспитатель | 3333 |  |
| повар | 3038 |  |
| электрик | 3038 |  |
| сантехник | 3038 |  |
| сторож | 2850 |  |
| Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня " (утверждены Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. №248-н) |  |
| 5 |   | первый квалификационный уровень | профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4-5 квалификационных разрядов:  |   |  |
| водитель | 3346 |  |
| повар | 3454 |  |
| слесарь | 2658 |  |
| второй квалификационный уровень | профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6-7 квалификационных разрядов:  |   |  |
| водитель | 3672 |  |
| повар | 3950 |  |
| слесарь | 3549 |  |
| третий квалификационный уровень | профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8-9 квалификационных разрядов:  |   |  |
| водитель | 4039 |  |
| повар | 4345 |  |
| слесарь | 4439 |  |
| четвертый квалификационный уровень | профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 10-11 квалификационных разрядов, выполняющие (особо ответственные работы)  |   |  |
| водитель перевозящий детей | 4438 |  |

 Приложение 1

 к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения центра развития ребёнка детского сада №6

**Перечень доплат стимулирующего характера**

**I. Доплаты постоянного характера:**

- Руководителям РМО - до 6,3 %;

- Учителю – логопеду – до 16 %;

- Внештатному инспектору по охране детей – до 6%;

- Работникам специализированных групп - до 11,3 %;

- К юбилейным датам (50, 55, 60, 65 лет) – 500 рублей;

- Работникам, имеющим отраслевые награды (при условии высоких показателей в работе) - до 5%;

**II. Доплаты временного характера за качество и результаты работы:**

- за высокое функционирование;

- за качество работы;

- за организацию физкультурно–оздоровительной и спортивной работы, обучение правилам ОБЖ;

- за продуктивное участие в реализации методической деятельности;

|  |
| --- |
|  |

 Приложение 2

 к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения центра развития ребёнка детского сада №6

 1.**Целевые показатели качества работы работников**

**муниципального бюджетного дошкольного образовательного**

**учреждения центра развития ребёнка детского сада № 6 пгт Лучегорск**

**Показатели эффективности деятельности**

 **музыкальных руководителей**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Критерии  |  Условия  | Балл  |
|   1.Качество работы   | Образцовое ведение документации  | До 5 |
| Использование современных пед.технологий | До 5 |
| Использование ИКТ в учебном процессе | До 10 |
| Создание и постоянное обновление развивающей среды | До 5 |
| Внедрение инновационных форм работы с родителями | До 5 |
| Создание условий для развития музыкальных способностей детей (+ кружки) | До 5 |
| Работа по осуществлению взаимодействия с другими педагогами | До 3 |
| Динамика индивидуальных образовательных результатов и её показатели (1 раз в квартал) | До 5 |
| Участие в общественных организациях ДОО (метод.совет, работа экспертов, комиссии ,профком) | До 5 |
| Создание элементов образовательной инфраструктуры (взаимодействие с социумом) | До 5 |
| Создание элементов образовательной инфраструктуры (взаимодействие с социумом) |  |
|  2.создание условий для сохранения и восстановления психического и физического здоровья воспитанников |  Соблюдение санитарно-гигиенических требований | До 3 |
|  Использование в работе здоровьесберегающих технологий.  | До 3 |
| Организация конкурсов, фестивалей, дней здоровья и т д | До 5 |
|  3.Продуктивное участие в реализации методической деятельности | Активное участие в методической работе  | до 5 |
| Участие в районных городских и краевых, всероссийских мероприятиях | До 10 |
| Повышение квалификации (самообразование, семинары, курсы) | До 5 |
| Обобщение, распространение пед.опыта (публикации в СМИ, издание сборников, пополнение сайта) | До 10 |
|  4.Исполнительская дисциплина | Соблюдение культуры и педагогической этики | До -50% |
| Нарушение правил ОТ и ТБ ,детский травматизм, невыполнение СанПиН | - До 100% |
| Невыполнение должностных обязанностей правил внутреннего распорядка, нарушение режима дня | До -100% |
| Халатное отношение к сохранению материально-технической базы ( включая энерго и водоресурсы) | До -100 |
| Наличие обоснованной жалобы | До -100 |

Показатели эффективности деятельности педагогов

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Критерии  |  Условия  | Балл  |
| 1.Функционирование  | Посещаемость дошкольники - 90% ранний возраст - 80% | До 10 |
| Заболеваемость дошк-0,5 ранний-1 | До 10 |
|  2.Качество работы   | Образцовое ведение документации  | До 5 |
| Оказание дополнительных образовательных услуг  | До 5 |
| Взаимодействие с семьями воспитанников (беседы, своевременное обновление информационных уголков, эстетика) | До 5 |
| Создание и постоянное обновление развивающей среды | До 5 |
| Отсутствие должников | До 10 |
| Участие в общественных организациях ДОУ (метод.совет, работа экспертов, комиссии ,профком) | До 5 |
|  3.Организация физкультурно-оздоровительной работы, обучение правилам ОБЖ | Обеспечение санитарно-гигиенических условий | До 3 |
| Внедрение здоровьесберегающих технологий. Систематическая работа по укреплению здоровья воспитанников(закаливание ,спортивные праздники, походы и тд.) | До 5 |
| Соблюдение режима двигательной активности в течение дня | До 3 |
| Организация работы по ОБЖ | До 3 |
|  4.Продуктивное участие в реализации методической деятельности | Участие в мероприятиях ДОУ | 5 |
| Участие в районных городских и краевых, всероссийских мероприятиях | До 10 |
| Результаты участия воспитанников в мероприятиях различного уровня (за призовые места ,за участие до5) | До 5 |
|  Инновационная деятельность (проектирование, представление работ на сайт, публикации в СМИ, изготовление методических пособий ) | До 10 |
| Динамика индивидуальных образовательных результатов(тематических и оперативных проверок, результаты контроля) | До5 |
| Организация опытно-экспериментальной деятельности (лаборатории, опыты, экологическая тропа, огороды на окне ) | До5 |
| Обобщение, распространение пед.опыта, повышение квалификации (самообразование ,получение второго профильного образования в конце года) | До 10 |
|  5.Исполнительская дисциплина | Соблюдение культуры и педагогической этики | До -50% |
| Нарушение правил ОТ и ТБ ,детский травматизм, невыполнение СанПиН | - До 100% |
| Невыполнение должностных обязанностей правил внутреннего распорядка, нарушение режима дня | До -100% |
| Халатное отношение к сохранению материально-технической базы ( включая энерго и водоресурсы) | До -100 |
| Наличие обоснованной жалобы | До -100 |

Показатели эффективности деятельности

 физинструктора

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Критерии  |  Условия  | Балл  |
|   1.Качество работы   | Образцовое ведение документации  | До 5 |
| Использование современных пед.технологий | До 5 |
| Использование ИКТ в учебном процессе | До 10 |
| Создание и постоянное обновление развивающей среды | До 5 |
| Внедрение инновационных форм работы с родителями | До 5 |
| Создание условий для развития физических способностей детей (+ кружки) | До 5 |
| Динамика индивидуальных образовательных результатов и её показатели (1 раз в квартал) | До 5 |
| Участие в общественных организациях ДОО (метод.совет, работа экспертов, комиссии ,профком) | До 5 |
| Создание элементов образовательной инфраструктуры (взаимодействие с социумом) | До 5 |
|  2.создание условий для сохранения и восстановления психического и физического здоровья воспитанников |  Соблюдение санитарно-гигиенических требований | До 3 |
|  Использование в работе здоровьесберегающих технологий.  | До 3 |
| Организация дней здоровья, конкурсов, походов, экскурсий | До 5 |
| Организация и пропаганда ЗОЖ | До 5 |
|  3.Продуктивное участие в реализации методической деятельности | Активное участие в методической работе  | до 5 |
| Участие в районных городских и краевых, всероссийских мероприятиях | До 10 |
| Повышение квалификации (самообразование, семинары, курсы) | До 5 |
| Обобщение, распространение пед.опыта (публикации в СМИ, издание сборников, пополнение сайта) | До 10 |
|  4.Исполнительская дисциплина | Соблюдение культуры и педагогической этики | До -50% |
| Нарушение правил ОТ и ТБ ,детский травматизм, невыполнение СанПиН | - До 100% |
| Невыполнение должностных обязанностей правил внутреннего распорядка, нарушение режима дня | До -100% |
| Халатное отношение к сохранению материально-технической базы ( включая энерго и водоресурсы) | До -100 |
| Наличие обоснованной жалобы | До -100 |

Показатели эффективности деятельности

логопеда

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Критерии  |  Условия  | Балл  |
|   1.Качество работы   | Образцовое ведение документации  | До 5 |
| Использование современных пед.технологий | До 5 |
| Использование ИКТ в учебном процессе | До 10 |
| Создание и постоянное обновление развивающей среды | До 5 |
| Внедрение инновационных форм работы с родителями | До 5 |
| Создание условий для развития речевых способностей детей (+ кружки) | До 5 |
| Работа по осуществлению взаимодействия с другими педагогами | До 3 |
| Динамика индивидуальных образовательных результатов и её показатели (1 раз в квартал) | До 5 |
| Участие в общественных организациях ДОО (метод.совет, работа экспертов, комиссии ,профком) | До 5 |
| Создание элементов образовательной инфраструктуры (взаимодействие с социумом) | До 5 |
|  2.создание условий для сохранения и восстановления психического и физического здоровья воспитанников |  Соблюдение санитарно-гигиенических требований | До 3 |
|  Использование в работе здоровьесберегающих технологий.  | До 3 |
| Организация конкурсов, фестивалей и тп | До 5 |
|  3.Продуктивное участие в реализации методической деятельности | Активное участие в методической работе  | до 5 |
| Участие в районных городских и краевых, всероссийских мероприятиях | До 10 |
| Повышение квалификации (самообразование, семинары, курсы) | До 5 |
| Обобщение, распространение пед.опыта (публикации в СМИ, издание сборников, пополнение сайта) | До 10 |
|  4.Исполнительская дисциплина | Соблюдение культуры и педагогической этики | До -50% |
| Нарушение правил ОТ и ТБ ,детский травматизм, невыполнение СанПиН | - До 100% |
| Невыполнение должностных обязанностей правил внутреннего распорядка, нарушение режима дня | До -100% |
| Халатное отношение к сохранению материально-технической базы ( включая энерго и водоресурсы) | До -100 |
| Наличие обоснованной жалобы | До -100 |

Показатели эффективности деятельности

психолога

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Критерии  |  Условия  | Балл  |
|   1.Качество работы   | Образцовое ведение документации  | До 5 |
| Использование современных пед.технологий | До 5 |
| Использование ИКТ в учебном процессе | До 10 |
| Создание и постоянное обновление развивающей среды | До 5 |
| Внедрение инновационных форм работы с родителями | До 5 |
| Работа со сложным контингентом воспитанников | До 10 |
| Работа по осуществлению взаимодействия с другими педагогами | До 3 |
| Динамика индивидуальных образовательных результатов и её показатели (1 раз в квартал) | До 5 |
| Участие в общественных организациях ДОО (метод.совет, работа экспертов, комиссии ПМПК) | До 5 |
| Создание элементов образовательной инфраструктуры (взаимодействие с социумом) | До 5 |
|  2.создание условий для сохранения и восстановления психического и физического здоровья воспитанников |  Соблюдение санитарно-гигиенических требований | До 3 |
|  Использование в работе здоровьесберегающих технологий.  | До 3 |
|  3.Продуктивное участие в реализации методической деятельности | Активное участие в методической работе  | до 5 |
| Участие в районных городских и краевых, всероссийских мероприятиях | До 10 |
| Повышение квалификации (самообразование, семинары, курсы) | До 5 |
| Обобщение, распространение пед.опыта (публикации в СМИ, издание сборников, пополнение сайта) | До 10 |
|  4.Исполнительская дисциплина | Соблюдение культуры и педагогической этики | До -50% |
| Нарушение правил ОТ и ТБ ,детский травматизм, невыполнение СанПиН | - До 100% |
| Невыполнение должностных обязанностей правил внутреннего распорядка, нарушение режима дня | До -100% |
| Халатное отношение к сохранению материально-технической базы ( включая энерго и водоресурсы) | До -100 |
| Наличие обоснованной жалобы | До -100 |

**2. Порядок определения размера выплат стимулирующего характера:**

2.1. Размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам устанавливаются в баллах по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности, проводимых на основании утвержденных Положением критериев для расчета стимулирующей части фонда для оплаты труда работников в пределах фонда учреждения.

2.2. В системе мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности работников учреждения учитываются результаты, полученные в рамках внутреннего контроля администрации учреждения, на основании отчетов, справок, тематических и комплексных проверок, анализа табелей посещаемости воспитанников, отсутствие жалоб, замечаний со стороны общественности и контролирующих органов.

2.3. Произвести подсчёт баллов каждому работнику за период, по результатам которого устанавливается выплата  стимулирующего характера, предусмотренная настоящим Положением.

 2.4. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на текущий период для работников разделить на максимально возможную для данной категории работников сумму баллов. В результате получаем денежный вес (в рублях) каждого балла. Для работников получается свой денежный вес (в рублях) каждого балла.

 2.5. Этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов конкретного работника. В результате получаем размер выплаты стимулирующего характера конкретного работника на текущий период.

 2.6. В случае если часть стимулирующих выплат работникам учреждения будет выплачена по тем или иным причинам не полностью, допускается, по согласованию с заведующим и комиссией по оценке выполнения целевых показателей деятельности работников, перераспределение средств внутри учреждения**.**

**3. Порядок лишения (уменьшения) стимулирующих выплат**

3.1. Размеры стимулирующих выплат могут пересматриваться при изменении финансового состояния учреждения на начало финансового года, учебного года в связи с распоряжением по оплате труда управления образования администрации Пожарского муниципального района.

3.2. Работник может быть лишен стимулирующих выплат, либо размер выплат снижен:

- за нарушение Правил внутреннего трудового распорядка;

- за нарушение санитарно-эпидемиологического режима, требований СанПиН;

- за нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности;

- за нарушение инструкции по охране жизни и здоровья детей;

- за обоснованные жалобы родителей (законных представителей) на низкое качество учебно-воспитательной, коррекционной работы, не внимательное и грубое отношение к детям, нарушение профессиональной этики;

- за детский травматизм;

- за рост детской заболеваемости и низкую посещаемость детей;

- за халатное отношение к сохранности материально-технической и учебной базы;

- за пассивность в жизнедеятельности ДО и участия в мероприятиях разного уровня;

 - за нарушение ведения документации;

- за отсутствие результатов в работе с семьями (отсутствие взаимопонимания и взаимопомощи, конфликтные ситуации);

- за нарушение Устава учреждения;

 - за нарушение трудовой  и исполнительской дисциплины;

 - за некачественное выполнение или снижение качества выполненных работ.

 3.3. В случае несогласия работника с оценкой результативности его профессиональной деятельности, данной комиссией, он вправе подать апелляцию.

 3.4. Апелляция подается в письменном виде на имя председателя комиссии с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло

разногласие и документальных данных, подтверждающих неправомерность вынесенной оценки.

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

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

3.7. В присутствии работника, подавшего апелляцию, члены комиссии еще раз проводят проверку правильности оценки, основываясь на представленных документальных данных, сверяя их с оценочным листом результатов профессиональной деятельности, по результатам которых подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) изменяют ее.

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