

ПРИНЯТО

Решением
Совета
МКДОУ д/с № 171 «Черничка»
от «03» 09 2014 г. № 1

ПРИНЯТО

Решением Общего собрания
трудового коллектива
МКДОУ д/с № 171 «Черничка»
от «03» 09 2014 г. № 1

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации

В. А. Разумцева
«05» 09 2014 г.
Мотивированное мнение
Первичной профсоюзной
организации от «01» 09 2014 г. № 1

УТВЕРЖДЕНО

Приказом от «05» 09 2014 г.


№ 32

Заведующий

 Н. В. Исакова



Председатель Комитета по
труду муниципального
сектора экономики мэрии
города Новосибирска


«21» 05 2015 г.

**Положение
об оплате труда работников
муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения
города Новосибирска
«Детский сад № 171 «Черничка»**

г. Новосибирск
2014 год

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее положение регламентирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения города Новосибирска «Детский сад № 171 «Черничка» (далее - Учреждение) и разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Губернатора Новосибирской области от 28.01.2008 № 20 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений Новосибирской области», постановлением мэрии города Новосибирска от 26.04.2013 № 4153 «Об утверждении Положения об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска», постановлением мэрии города Новосибирска от 29.08.2013 № 8204 "Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Главное управление образования мэрии города Новосибирска", о внесении изменений в Тарифные соглашения по муниципальным учреждениям, подведомственным Главному управлению образования мэрии города Новосибирска и Уставом Учреждения, а так же с целью регламентирования правоотношений в сфере труда работников данного учреждения, в связи с введением приказа Минобрнауки России от 17.10.2013 г. № 1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования».

2. Основные понятия, используемые в настоящем Положении

2.1. **Экспериментальная деятельность** направлена на разработку, апробацию и внедрение новых образовательных технологий, образовательных ресурсов и осуществляется в форме экспериментов, порядок и условия проведения, которых определяются Правительством Российской Федерации.

2.2. **Инновационная деятельность** ориентирована на совершенствование научно-педагогического, учебно-методического, организационного, правового, финансово-экономического, кадрового, материально-технического обеспечения системы образования, и осуществляется в форме реализации инновационных проектов и программ организациями, осуществляющими образовательную деятельность, и иными действующими в сфере образования организациями, а также их объединениями.

3. Оплата труда.

3.1. Фонд оплаты труда Учреждения формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований.

3.2. Система оплаты труда работников Учреждения установлена 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 выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утверждаемого Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников.

3.3. Оплата труда работников Учреждения строится на единых принципах оплаты труда работников учреждений отрасли образования на основе должностных окладов (окладов), ставок заработной платы, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда.

3.4. Конкретные условия оплаты труда работников Учреждения определяются в трудовых договорах, исходя из условий, результативности труда, особенностей деятельности учреждения и работника в соответствии с настоящим положением.

3.5. Выплата заработной платы работникам, производится 10 и 25 числа каждого календарного месяца после перечисления денежных средств соответствующим бюджетом, путем перечисления денежных средств на банковскую карточку работника.

При выплате заработной платы, работнику выдается на руки расчетный листок с составными частями заработной платы за соответствующий период, размерами и основаниями начислений и удержаний, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате.

3.6. Заработная плата работника, отработавшего норму часов и качественно выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера заработной платы установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области.

3.7. Заработная плата работников включает:

- должностной оклад (оклад);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

I. ОПЛАТА ТРУДА

1. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА, РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ СЛУЖАЩИХ И ОКЛАДОВ ПО ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ

1.1. Размеры должностных окладов (окладов) работникам Учреждения устанавливаются в соответствии с постановлением мэрии города Новосибирска от 08.05.2013 № 4440 "Об утверждении размеров должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих и окладов по профессиям рабочих", постановлением мэрии города Новосибирска от 29.05.2013 № 5068 "Об утверждении размеров должностных окладов по профессиональным квалификационным группам в муниципальных учреждениях образования города Новосибирска", с учетом сложности и объема выполняемой работы.

1.2. Размер должностного оклада главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

1.3. Оплата труда работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.4. При определении условий оплаты труда за выполнение педагогической работы в нижеперечисленных должностях, учитываются результаты аттестации педагогических работников на соответствие уровню первой и высшей квалификационной категории:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория (графа 1)	Должность, при оплате труда по которой учитывается квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
Старший воспитатель	Воспитатель
Педагог - организатор	Воспитатель
Педагог дополнительного образования	Воспитатель
Руководитель физического воспитания	Инструктор по физической культуре
Учитель-логопед, учитель-дефектолог, логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, воспитатель
Учитель музыки, преподаватель (музыкально-теоретических дисциплин) в учреждениях профессионального образования	Музыкальный руководитель
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в том числе ДЮСШ, СДЮШОР	Инструктор по физической культуре

Учитель физической культуры, преподаватель физической культуры	Инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель	Воспитатель

1.5. Изменение размера должностного оклада (оклада) педагогических работников производится:

– при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности (со дня достижения соответствующего стажа, при условии наличия документов в учреждении, либо с момента представления документа о стаже, дающем право на повышение размера оклада);

– при получении образования или восстановлении документов об образовании (со дня представления соответствующего документа);

– при присвоении квалификационной категории (со дня вынесения решения аттестационной комиссией). За педагогическими работниками, у которых срок действия присвоенной первой или высшей квалификационной истек в период длительного отпуска сроком до одного года, отпуска по беременности и родам и (или) отпуска по уходу за ребенком, сохраняется оплата труда, с учетом имевшейся у них квалификационной категории, на период одного года с момента выхода на работу.

Размеры должностных окладов (окладов) работников также изменяются при повышении и (или) индексации должностных окладов (окладов) отрасли.

При изменении размера должностного оклада (оклада) с работником заключается дополнительное соглашение к трудовому договору.

1.6. Работники, не имеющие требуемого квалификационного уровня, но обладающие достаточным практическим опытом работы и выполняющие качественно и в полном объеме должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии назначаются на соответствующие должности, и должностные оклады (оклады) им устанавливаются так же, как и работникам, соответствующим требованиям профессиональной подготовки и уровню квалификации, необходимой для работы по направлению профессиональной деятельности.

1.7. Тарификация педагогических работников производится один раз в год, по состоянию на 1 сентября.

1.8. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в месяце.

1.9. За педагогическую работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

Верхний предел объема педагогической работы, который может быть установлен педагогическим работникам в Учреждении, не устанавливается.

1.10. Об уменьшении объема нагрузки, изменении размера оплаты труда и о догрузке педагогической работой работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за два месяца.

1.11. Педагогическая работа работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими работниками.

2. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

2.1. За работу, связанную с особыми условиями труда и режимом работы, работникам Учреждения устанавливаются выплаты **компенсационного характера**.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются за условия труда, отклоняющиеся от утвержденных норм Учреждения и общих условий труда.

2.2. Виды компенсационных выплат, размер и порядок установления определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Губернатора Новосибирской области и муниципальными правовыми актами города Новосибирска.

2.3. К выплатам компенсационного характера относятся доплаты за:

- за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выполнение тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы;
- сверхурочную работу;
- работу в ночное время;
- работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- выполнение работ различной квалификации.

2.4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями осуществляются в виде районного коэффициента, который начисляется к заработной плате работников (должностным окладам (окладам), компенсационным и стимулирующим выплатам) в размере 1,25.

2.5. Выплаты компенсационного характера (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) устанавливаются к должностным окладам (окладам) работников Учреждения.

2.6. Выплаты компенсационного характера работникам, принятым на условия внешнего или внутреннего совместительства производятся на общих условиях и в порядке, установленных настоящим Положением.

2.7. Размер компенсационных выплат не может быть меньше, предусмотренных законодательством РФ, в том числе:

2.7.1. Выплаты за работу в ночное время (с 22.00 часов до 6.00 часов) 35 % части должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

2.7.2. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора приказом заведующего Учреждением с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и составляет не более 100 % от должностного оклада (оклада) по совмещаемой должности.

2.7.3. Размер доплаты за работу в выходной день и (или) нерабочий праздничный день устанавливается в размере 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 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.

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.

2.7.4. Доплата за сверхурочную работу оплачивается за первые два часа работы полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

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

3. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

3.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

3.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом заведующего

Учреждением, по согласованию с выборным первичным профсоюзным органом (комитетом), на основании протокола Совета Учреждения исходя из критериев определенных Учреждением, в соответствующем порядке.

3.3. Все выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда.

3.4. При установлении стимулирующих выплат используются следующие принципы оценки трудовой деятельности:

- единая процедура и технология оценивания;
- достоверность используемых данных;
- беспристрастность и объективность оценки трудовой деятельности работника;
- комплексный анализ результатов труда.

3.5. К стимулирующим выплатам относятся следующие надбавки:

а) Надбавка за ученую степень, почетное звание, соответствующее профилю выполняемой работы устанавливается в следующих раз мерах:

- **15% от должностного оклада** - за ученую степень кандидата наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), за почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и другие почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы;

- **16% от должностного оклада** - за ученую степень доктора наук по профилю учреждения или педагогической деятельности.

б) Надбавки за качество выполняемых работ устанавливаются в соответствии с критериями оценки качества выполняемых работ (см. Таблицу № 1-21). В случае невыполнения значения критерия, баллы по ним не начисляются.

в) В пределах утвержденного фонда работникам могут предоставляться премиальные выплаты по итогам работы за месяц, календарный, учебный год с учетом личного вклада работника в общие результаты труда, за выполнение срочных заданий, проведение внеплановых мероприятий, осуществление комплекса мер по модернизации образования.

Премиальные выплаты устанавливаются в размере не более 100 % от должностного оклада (оклада).

**Критерии оценки качества выполняемых работ
завхоза**

Критерии	Единица измерения	Значение критерия	максимальное количество баллов	Примечание
Качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях Учреждения	единицы	Отсутствие замечаний по санитарному состоянию Учреждения - 5	5	Анализируется работа по обеспечению санитарно-гигиенических условий
Обеспечение строгого соблюдения требований охраны труда, пожарной безопасности, производственной санитарии младшим обслуживающим персоналом	единицы	Отсутствие замечаний у младшего обслуживающего персонала - 5	5	Рассчитывается исходя из работы по соблюдению техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности
Качественная и своевременная подготовка Учреждения к новому учебному году, зимнему сезону (оценивается в период с июня по сентябрь; с сентября по ноябрь)	%	99,1-100% - 5 98,1-99% - 4 97,1-98% - 3 96,1-97% - 2 95,1-96% - 1	5	$A/B*100\%$, где А – выполненные мероприятия по подготовке к началу учебного года (зимнего сезона), В – число запланированных мероприятий по подготовке к началу учебного года (зимнего сезона)
Качественное ведение документации, соблюдение сроков исполнения документации	единицы	Отсутствие замечаний к документации и срокам ее исполнения - 5	5	Анализируется работа по ведению документации и соблюдению сроков ее исполнения
Качественное состояние уличного оборудования, запасных выходов, подвальных помещений	единицы	Отсутствие замечаний - 5	5	Анализируется работа по содержанию уличного оборудования, запасных выходов, подвальных помещений
Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	единицы	Отсутствие замечаний - 5	5	Анализируется работа по данным за месяц (наличие жалоб, заявлений)
Оперативность исполнения заявок работников	единицы	Отсутствие замечаний - 5	5	Анализируется работа по данным журналов заявок
Максимальный балл 35				

Таблица № 2

**Критерии оценки качества выполняемых работ
главного бухгалтера**

Критерии	Единица измерения	Значение критерия	Максимальное количество баллов	Примечание
Качественное ведение документации	единицы	Отсутствие замечаний к документации - 5	5	Анализируется работа по ведению документации
Качественное планирование финансово-хозяйственной деятельности Учреждения	единицы	Отсутствие замечаний - 5	5	Анализируется работа по обеспечению бесперебойной работы
Обеспечение ведения бухгалтерского учета согласно инструкции по бюджетному учету, утвержденной министерством финансов Российской Федерации	единицы	Отсутствие нарушений - 5	5	По результатам внутреннего контроля
Оценка соблюдения расчетно-платежной дисциплины (своевременный расчет с поставщиками, подрядчика и т.д.)	единицы	Отсутствие нарушений - 5	5	По результатам внутреннего контроля
Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	единицы	Отсутствие замечаний - 5	5	Анализируется работа по данным за месяц (наличие жалоб, заявлений)
Соблюдение сроков исполнения документации	единицы	Отсутствие замечаний - 5	5	Анализируется работа по ведению документации и соблюдению сроков ее исполнения
Качественный контроль за своевременным присвоением бюджетных обязательств	единицы	Отсутствие замечаний - 5	5	Анализируется работа по заключению договоров
Максимальный балл 35				

**Критерии оценки качества выполняемых работ
старшего воспитателя**

Критерии	Единица измерения	Значение критерия	Максимальное количество баллов	Примечание
Качественная организация работы органов, участвующих в управлении Учреждением (методический совет, педагогический совет, родительский комитет и т.д.)	единицы	Отсутствие замечаний - 5	5	Анализируется работа по данным за месяц
Высокий уровень ведения установленной документации (диагностика, протоколы, справки т.д.), своевременность, качество и оперативность подготовки отчетов	единицы	Отсутствие замечаний к документации и срокам ее исполнения - 5	5	Анализируется работа по ведению документации и соблюдению сроков ее исполнения
Результативность и качество по подготовке к новому учебному году (оценивается в период с июня по сентябрь)	%	99,1-100% - 5 98,1-99% - 4 97,1-98% - 3 96,1-97% - 2 95,1-96% - 1	10	A/B*100%, где А – выполненные мероприятия по подготовке к началу учебного года, В – число запланированных мероприятий по подготовке к началу учебного года
Качество организации дня открытых дверей, консультаций родителей	%	99,1-100% - 5 98,1-99% - 4 97,1-98% - 3 96,1-97% - 2 95,1-96% - 1	5	A/B*100%, где А – качественно проведенные мероприятия; В - планируемые мероприятия
Высокий уровень организации работы методического кабинета	единицы	Наличие современной литературы, пособий, ведение картотеки, обобщение - 3 Наличие современной литературы, пособий - 2 Наличие только современных пособий - 1	3	Анализируется наполняемость методического кабинета
Результативность и эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	единицы	Отсутствие замечаний - 5	5	Анализируется работа по данным за месяц
Качество программно-методического обеспечения, своевременное и качественное оказание методической помощи педагогам, своевременное оформление информационных стендов и сайта ДОУ	единицы	Отсутствие замечаний - 5	5	Анализируется работа по данным за месяц
Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	единицы	Отсутствие замечаний - 5	5	Анализируется работа по данным за месяц (наличие жалоб, заявлений)
Максимальный балл 43				

**Критерии оценки качества выполняемых работ
воспитателя**

Критерии	Единица измерения	Значение критерия	Максимальное количество баллов	Примечание
Участие работника в деятельности педагогического совета, методического объединения, творческих и рабочих групп	единицы	Участие - 1 Подготовка материалов - 2 Выступление - 3 Наличие презентации и выступление - 4	4	Рассчитывается уровень участия работника по данным старшего воспитателя
Среднемесячная посещаемость воспитанников	%	98-100% - 5 93-97% - 4 88-92% - 3 85-87% - 2 80-84% - 1	5	A/B*100%, где А – количество посещения согласно табеля; В - списочный состав группы
Результативность и эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение участников образовательного процесса	%	96-100% - 3 85-95% - 2 70 - 84% - 1	3	A/B*100%, где А – число ни разу не болевших детей в отчетном периоде, В – число всех обследованных детей
Результативность и качество по подготовке к новому учебному году (оценивается в период с июня по сентябрь)	%	96-100% - 3 85-95% - 2 70 - 84% - 1	3	A/B*100%, где А – выполненные мероприятия по подготовке к началу учебного года, В – число запланированных мероприятий по подготовке к началу учебного года
Благоприятный психологический климат в группе	Единица	Отсутствие конфликтных ситуаций (отсутствие жалоб родителей) - 5	6	Анализируется наличие жалоб со стороны работников и родителей учреждения
Эффективное использование в работе дидактических и наглядных материалов, аудио-, видео-, оргтехники, изготовление пособий	%	96-100% - 3 85-95% - 2 70 - 84% - 1	3	A/B*100%, где А – количество использованных материалов, пособий, В – общее количество пособий, материалов
Ведение установленной документации (диагностика, подготовка отчетов, заполнение журналов и т.д.)	единицы	Отсутствие замечаний к документации и срокам ее исполнения	5	Анализируется работа по ведению документации и соблюдению сроков ее исполнения
Наличие качественно оформленного портфолио	единицы	6 - имеется, своевременно обновляется 4 - имеется, допускаются небольшие задержки 2 - имеется, но не обновляется	6	Изучается портфолио работника
Качественное проведение открытых занятий	единицы	Внутри учреждения - 3 На уровне района - 4 Города - 5	5	Рассчитывается количество занятий, которые проводил работник
Качественное проведение консультативных занятий с родителями	%	98-100% - 4 93-97% - 3 88-92% - 2 85-87% - 1	4	A/B*100%, где А – проведенные консультации, В - планируемые консультации
Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	единицы	Отсутствие конфликтных ситуаций с участниками ОП	5	Анализируется работа по данным за месяц (наличие жалоб, заявлений, докладных)
Образцовое содержание групп, строгое соблюдение санитарных норм, осуществление ежедневного контроля за работой младшего воспитателя	единицы	Отсутствие замечаний - 4 балла	4	Анализируется совместная работы воспитателя и младшего воспитателя
Максимальный балл 53				

Критерии оценки качества выполняемых работ педагогических работников (музыкального руководителя, инструктора по физической культуре)

Критерии	Единица измерения	Значение критерия	Максимальное количество баллов	Примечание
Участие работника в деятельности педагогического совета, методического объединения, творческих и рабочих групп	единицы	Участие - 3 Подготовка материалов - 4 Выступление - 5 Наличие презентации и выступление - 6	6	Рассчитывается уровень участия работника по данным старшего воспитателя
Мероприятия (утренники, комплексно-тематические занятия, праздники) с детьми и/или родителями	единицы	организация и проведение праздника - 4 подготовка к проведению праздника - 3 Участие - 2	4	Рассчитывается исходя из роли работника в проведении праздника
Результативность и эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение участников образовательного процесса	%	96-100% - 4 85-95% - 3 70 - 84% - 2	4	$A/B*100\%$, где А – число ни разу не болевших детей в отчетном периоде, В – число всех обследованных детей
Результативность и качество по подготовке к новому учебному году (оценивается в период с июня по сентябрь)	%	96-100% - 4 85-95% - 3 70 - 84% - 2	4	$A/B*100\%$, где А – выполненные мероприятия по подготовке к началу учебного года, В – число запланированных мероприятий по подготовке к началу учебного года
Использование ИКТ и других технологий (проектный метод, интегрированный метод, модульный метод и т.д.) для моделирования занятия, для воспитательной работы, для индивидуальной работы, для работы с родителями	%	Использование 3 технологий - 3 Использование 2 технологий - 2 Использование 1 - 1	3	По результатам анализа работы
Создание условий для развития творчества детей, использование сочетания разных видов деятельности	единица	Наличие грамот и дипломов у воспитанников районный уровень - 2 городской - 3 всероссийский - 4	4	Анализируется работа по итогам за месяц
Использование в работе дидактических и наглядных материалов, аудио-, видео-, оргтехники, изготовление пособий	%	96-100% - 4 85-95% - 3 70 - 84% - 2	4	$A/B*100\%$, где А – количество использованных материалов, пособий, В – общее количество пособий, материалов
Ведение установленной документации (диагностика, подготовка отчетов, заполнение журналов и т.д.)	единицы	Отсутствие замечаний к документации и срокам ее исполнения - 5	4	Анализируется работа по ведению документации и соблюдению сроков ее исполнения
Результативность работы узкого специалиста с педагогами Учреждения, своевременное оформление тематических информационных стендов	%	98-100% - 5 93-97% - 4 88-92% - 3 85-87% - 2 80-84% - 1	5	$A/B*100\%$, где А – проведенные мероприятия, В - планируемые мероприятия
Наличие качественного оформленного портфолио	единицы	5 - имеется, своевременно обновляется 4 – имеется, допускаются небольшие задержки 2 - имеется, но не обновляется	5	Изучается сайт работника
Качественное проведение открытых занятий	единицы	садовское - 2 районное - 3 городское - 4 областное - 5	5	Рассчитывается количество занятий, которые проводил работник
Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	единицы	Отсутствие конфликтных ситуаций с участниками ОП	5	Анализируется работа по данным за месяц (наличие жалоб, заявлений)
Максимальный балл 53				

Таблица № 7

**Критерии оценки качества выполняемых работ
педагогических работников (педагог-психолог, учителя-логопеда)**

Критерии	Единица измерения	Значение критерия	Максимальное количество баллов	Примечание
Участие работника в деятельности педагогического совета, методического объединения, творческих и рабочих групп	единицы	Участие - 3 Подготовка материалов - 4 Выступление - 5 Наличие презентации и выступление - 6	6	Рассчитывается уровень участия работника по данным старшего воспитателя
Мероприятия (утренники, комплексно-тематические занятия, праздники) с детьми и/или родителями	единицы	организация и проведение праздника - 4 подготовка к проведению праздника - 3 Участие - 2	4	Рассчитывается исходя из роли работника в проведении праздника
Результативность и эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение участников образовательного процесса	%	96-100% - 4 85-95% - 3 70 - 84% - 2	4	A/B*100%, где А – число ни разу не болевших детей в отчетном периоде, В – число всех обследованных детей
Результативность и качество по подготовке к новому учебному году (оценивается в период с июня по сентябрь)	%	96-100% - 4 85-95% - 3 70 - 84% - 2	4	A/B*100%, где А – выполненные мероприятия по подготовке к началу учебного года, В – число запланированных мероприятий по подготовке к началу учебного года
Использование ИКТ и других технологий (проектный метод, интегрированный метод, модульный метод и т.д.) для моделирования занятия, для воспитательной работы, для индивидуальной работы, для работы с родителями	%	Использование 3 технологий - 3 Использование 2 технологий - 2 Использование 1 - 1	3	По результатам анализа работы
Создание условий для развития творчества детей, использование сочетания разных видов деятельности	единица	Наличие грамот и дипломов у воспитанников районный уровень-2 городской -3 всероссийский -4	4	Анализируется работа по итогам за месяц
Использование в работе дидактических и наглядных материалов, аудио-, видео-, оргтехники, изготовление пособий	%	96-100% - 4 85-95% - 3 70 - 84% - 2	4	A/B*100%, где А – количество использованных материалов, пособий, В – общее количество пособий, материалов
Ведение установленной документации (диагностика, подготовка отчетов, заполнение журналов и т.д.)	единицы	3 - высокий уровень работы; 2 - уровень выше среднего; 1 - средний уровень	3	Анализируется работа по ведению документации и соблюдению сроков ее исполнения
Результативность работы узкого специалиста с педагогами Учреждения, своевременное оформление тематических информационных стендов	%	98-100% - 5 93-97% - 4 88-92% - 3 85-87% - 2 80-84% - 1	5	A/B*100%, где А – проведенные мероприятия, В - планируемые мероприятия
Наличие качественного оформленного портфолио	единицы	5 - имеется, своевременно обновляется 4 - имеется, допускаются небольшие задержки 3 - имеется, но не обновляется	5	Изучается сайт работника
Качественное проведение открытых занятий	единицы	садовское - 2 районное - 3 городское - 4 областное - 5	5	Рассчитывается количество занятий, которые проводил работник
Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	единицы	Отсутствие конфликтных ситуаций с участниками ОП	5	Анализируется работа по данным за месяц (наличие жалоб, заявлений)
Максимальный балл 52				

**Критерии оценки качества выполняемых работ
бухгалтера**

Критерии	Единица измерения	Значение критерия	Максимальное количество баллов	Примечание
Качественное ведение документации	единицы	Отсутствие замечаний к документации - 5	5	Анализируется работа по ведению документации
Обеспечение ведения бухгалтерского учета согласно инструкции по бюджетному учету, утвержденной министерством финансов Российской Федерации	единицы	Отсутствие нарушений - 5	5	По результатам внутреннего контроля
Оценка соблюдения расчетно-платежной дисциплины (своевременный расчет с поставщиками, подрядчика и т.д.)	единицы	Отсутствие нарушений - 5	5	По результатам внутреннего контроля
Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	единицы	Отсутствие замечаний - 5	5	Анализируется работа по данным за месяц (наличие жалоб, заявлений)
Соблюдение сроков исполнения документации	единицы	Отсутствие замечаний - 5	5	Анализируется работа по ведению документации и соблюдению сроков ее исполнения
Своевременность и качество работы по заключению договоров	единицы	Отсутствие замечаний - 5	5	Анализируется работа по заключению договоров
Максимальный балл 30				

Таблица № 9

**Критерии оценки качества выполняемых работ
старшей медицинской сестры**

Критерии	Единица измерения	Значение Критерия	Максимальное количество баллов	Примечание
Качественное обеспечение контроля за соблюдением санитарно-эпидемиологических норм, способствующих сохранению здоровья	единицы	Отсутствие замечаний по санитарному состоянию Учреждения - 5	5	Анализируется работа по обеспечению санитарно-гигиенических условий
Качественное проведение оздоровительных мероприятий, контроля за физкультурно-оздоровительным процессом, прогулками	%	98-100% - 5 93-97% - 4 88-92% - 3 85-87% - 2 80-84% - 1	5	A/B*100%, где А – процент выполненных мероприятий, В – плановый объем мероприятий
Качественное ведение документации, своевременность подготовки отчетов	единицы	Отсутствие замечаний к документации и ее срокам исполнения - 5	5	Анализируется работа по ведению документации и оперативность подготовки отчетов
Осуществление качественного контроля за работой работников пищеблока	единицы	Отсутствие замечаний работников пищеблока - 5 Наличие замечания - 4 Наличие замечаний - 2	5	Контроль осуществляется заведующим учреждения
Результативность и качество по подготовке к новому учебному году (оценивается в период с июня по сентябрь)	%	96-100% - 5 85-95% - 4 70 - 84% - 3	5	A/B*100%, где А – выполненные мероприятия по подготовке к началу учебного года, В – число запланированных мероприятий по подготовке к началу учебного года
Среднемесячная посещаемость воспитанников	%	98-100% - 5 93-97% - 4 88-92% - 3 85-87% - 2 80-84% - 1	5	A/B*100%, где А – количество посещения согласно табеля; В - списочный состав группы
Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	единицы	Отсутствие замечаний - 5	5	Анализируется работа по данным за месяц (наличие жалоб, заявлений)
Максимальный балл 35				

Таблица № 10

**Критерии оценки качества выполняемых работ
младшего воспитателя**

Критерии	Единица измерения	Значение критерия	Максимальное количество баллов	Примечание
Качественное образцовое содержание групп, соблюдение санитарных норм	%	98-100% - 5 95-97% - 4 92-94% - 3 93-91% - 2 88-90% - 1	5	А/В*100%, где А – количество без нарушений СанПин, В – общее количество проверяемых критериев
Среднемесячная посещаемость воспитанников	%	98-100% - 5 93-97% - 4 88-92% - 3 85-87% - 2 80-84% - 1	5	А/В*100%, где А – количество посещения согласно табеля; В - списочный состав группы
Результативное участие в оформлении, и благоустройстве летних и зимних участков	единицы	Отсутствие травм - 5 баллов	5	Анализируется работа по благоустройству
Соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья детей в процессе образовательной деятельности, создание безопасного образовательного пространства, отсутствие травматизма у детей	единицы	Отсутствие травм - 5 баллов	5	Анализируется наличие количества травм воспитанников
Соблюдение требований по охране труда, пожарной безопасности, правил внутреннего трудового распорядка	единицы	Отсутствие замечаний	5	Анализируется работа по данным воспитателя
Результативность и качество по подготовке к новому учебному году (оценивается в период с июня по сентябрь)	%	96-100% - 5 85-95% - 4 70 - 84% - 3	5	А/В*100%, где А – выполненные мероприятия по подготовке к началу учебного года, В – число запланированных мероприятий по подготовке к началу учебного года
Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	единицы	Отсутствие замечаний - 5	5	Анализируется работа по данным за месяц (наличие жалоб, заявлений)
Максимальный балл 35				

Таблица № 11

**Критерии оценки качества выполняемых работ
повара**

Критерии	Единица измерения	Значение критерия	Максимальное количество баллов	Примечание
Сохранение и укрепление здоровья детей, обеспечение качественного питания по результатам контроля (соблюдение технологии приготовления блюд, объема порции по возрасту)	единицы	Отсутствие замечаний - 10	10	Анализируются данные бракеражного журнала и результаты контроля старшей медицинской сестрой
Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации и проверок	единицы	Отсутствие недостатков и излишков - 10	10	Согласно данных бухгалтерского учета
Отсутствие нарушений и замечаний по результатам внутреннего аудита	%	99-100% - 10 95-98% - 9 91-94% - 8 87-90% - 7 83-86% - 6 79-82% - 5 75-78% - 4 71-74% - 3 67-70% - 2 65-66% - 1	10	$A/B*100\%$, где А – количество без нарушений, В – общее количество проверяемых критериев
Обеспечение качественных условий для функционирования Учреждения	единицы	Отсутствие замечаний - 4	4	По данным работы за отчетный период
Максимальный балл 34				

Таблица № 12

**Критерии оценки качества выполняемых работ
подсобного рабочего, мойщика посуды**

Критерии	Единица измерения	Значение критерия	Максимальное количество баллов	Примечание
Качественное проведение генеральных уборок в пищеблоке	единицы	Отсутствие замечаний - 10	10	Анализируются данные старшей медицинской сестрой
Высокая эффективность эксплуатации оборудования	единицы	Отсутствие замечаний к эксплуатации - 10	10	Анализируется работа в целом по учреждению
Отсутствие нарушений и замечаний по результатам внутреннего аудита	%	99-100% - 10 95-98% - 9 91-94% - 8 87-90% - 7 83-86% - 6 79-82% - 5 75-78% - 4 71-74% - 3 67-70% - 2 65-66% - 1	10	$A/B*100\%$, где А – количество без нарушений, В – общее количество проверяемых критериев
Обеспечение качественных условий для функционирования Учреждения	единицы	Отсутствие замечаний - 4	4	По данным работы за отчетный период
Максимальный балл 34				

Таблица № 13

**Критерии оценки качества выполняемых работ
техника**

Критерии	Единица измерения	Значение критерия	Максимальное количество баллов	Примечание
Высокая эффективность эксплуатации техники и оборудования	единицы	Отсутствие замечаний к эксплуатации - 10	10	Анализируется работа в целом по учреждению
Качественная работа по оснащению и монтажу хозяйственного оборудования, своевременная маркировка	единицы	Отсутствие замечаний - 10	10	По данным контроля заместителя заведующего по хозяйственной части
Отсутствие нарушений и замечаний по результатам внутреннего аудита	%	99-100% - 10 95-98% - 9 91-94% - 8 87-90% - 7 83-86% - 6 79-82% - 5 75-78% - 4 71-74% - 3 67-70% - 2 65-66% - 1	10	$A/B*100\%$, где А – количество без нарушений, В – общее количество проверяемых критериев
Отсутствие предписаний проверяющих органов по результатам проверки	единицы	Отсутствие замечаний - 4	4	По данным работы за отчетный период, на основании акта проверки
Максимальный балл 34				

Таблица № 14

**Критерии оценки качества выполняемых работ
рабочий по обслуживанию и ремонту зданий**

Критерии	Единица измерения	Значение критерия	Максимальное количество баллов	Примечание
Осуществление ежедневного контроля	единицы	Отсутствие замечаний, своевременный ремонт - 5	5	Анализируется работа по данным книги заявок
Обеспечение строгого соблюдения требований охраны труда, пожарной безопасности	единицы	Отсутствие замечаний - 5	5	По данным контроля завхоза
Своевременное предотвращение аварийных ситуаций	единицы	Отсутствие замечаний - 5	5	Анализируется работа по соблюдению работником правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, исполнения приказом руководителя Учреждения
Результативность и качество по подготовке к новому учебному году (оценивается в период с июня по сентябрь)	%	96-100% - 5 85-95% - 4 70 - 84% - 3	5	$A/B*100\%$, где А – выполненные мероприятия по подготовке к началу учебного года, В – число запланированных мероприятий по подготовке к началу учебного года
Качественный и своевременный осмотр оборудования/ Качественный и своевременный осмотр состояния малых форм, мебели	единицы	Бесперебойная работа - 5	5	Анализируется работа в целом по учреждению
Оперативность исполнения заявок	единицы	1 день со дня заявки - 5 2 дня - 4 3 дня - 3 4 дня - 2 5 дней - 1 Более 5 дней - 0	5	По результатам контроля старшей медицинской сестрой
Своевременный и качественный ремонт	единицы	Отсутствие замечаний - 5	5	Анализируется работа по данным за месяц (по журналу заявок)
Максимальный балл 35				

Таблица № 15

Критерии оценки качества выполняемых работ кастелянши

Критерии	Единица измерения	Значение критерия	Максимальное количество баллов	Примечание
Высокая эффективность эксплуатации оборудования	единицы	Отсутствие замечаний к эксплуатации - 10	10	Анализируется работа в целом по учреждению
Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации и проверок	единицы	Отсутствие недостатков и излишков - 10	10	Согласно данных бухгалтерского учета
Отсутствие нарушений и замечаний по результатам внутреннего аудита	%	99-100% - 10 95-98% - 9 91-94% - 8 87-90% - 7 83-86% - 6 79-82% - 5 75-78% - 4 71-74% - 3 67-70% - 2 65-66% - 1	10	$A/B*100\%$, где А – количество без нарушений, В – общее количество проверяемых критериев
Творческий подход к изготовлению костюмов	единицы	Наличие изготовленных костюмов - 4	4	По данным работы за отчетный период
Максимальный балл 34				

Таблица № 16

Критерии оценки качества выполняемых работ кладовщика

Критерии	Единица измерения	Значение критерия	Максимальное количество баллов	Примечание
Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации и проверок	единицы	Отсутствие недостатков и излишков - 10	10	Согласно данных бухгалтерского учета
Отсутствие нарушений и замечаний по результатам внутреннего аудита	%	99-100% - 10 95-98% - 9 91-94% - 8 87-90% - 7 83-86% - 6 79-82% - 5 75-78% - 4 71-74% - 3 67-70% - 2 65-66% - 1	10	$A/B*100\%$, где А – количество без нарушений, В – общее количество проверяемых критериев
Соблюдение правил оформления, учета, хранения и движения документов	единицы	Отсутствие замечаний - 4	4	По данным работы за отчетный период, на основании акта проверки
Высокая эффективность эксплуатации оборудования	единицы	Отсутствие замечаний к эксплуатации - 10	10	Анализируется работа в целом по учреждению
Максимальный балл 34				

Таблица № 17

**Критерии оценки качества выполняемых работ
машиниста по стирке и ремонту спецодежды**

Критерии	Единица измерения	Значение критерия	Максимальное количество баллов	Примечание
Высокая эффективность эксплуатации оборудования	единицы	Отсутствие замечаний к эксплуатации - 4	4	Анализируется работа в целом по учреждению
Обеспечение сохранности и продления срока службы имущества и оборудования	единицы	Отсутствие замечаний - 10	10	Согласно данных бухгалтерского учета
Отсутствие нарушений и замечаний по результатам внутреннего аудита	%	99-100% - 10 95-98% - 9 91-94% - 8 87-90% - 7 83-86% - 6 79-82% - 5 75-78% - 4 71-74% - 3 67-70% - 2 65-66% - 1	10	$A/B*100\%$, где А – количество без нарушений, В – общее количество проверяемых критериев
Не превышение лимитов тепло, энерго и водо ресурсов	единицы	Отсутствие замечаний - 10	10	Согласно данных бухгалтерского учета
Максимальный балл 34				

Таблица № 18

Критерии оценки качества выполняемых работ сторожа/ вахтера

Критерии	Единица измерения	Значение критерия	Максимальное количество баллов	Примечание
Высокая эффективность эксплуатации оборудования (пожарной и тревожной кнопки)	единицы	Отсутствие замечаний к эксплуатации - 4	4	Анализируется работа в целом по учреждению
Соблюдение правил ведения документов	единицы	Отсутствие замечаний - 10	10	Согласно анализа заполненных документов
Отсутствие нарушений и замечаний по результатам внутреннего аудита	%	99-100% - 10 95-98% - 9 91-94% - 8 87-90% - 7 83-86% - 6 79-82% - 5 75-78% - 4 71-74% - 3 67-70% - 2 65-66% - 1	10	$A/B*100\%$, где А – количество без нарушений, В – общее количество проверяемых критериев
Отсутствие происшествий во время дежурства. Своевременное устранение причин и последствий происшествия	единицы	Отсутствие замечаний - 10	10	Анализируется работа за отчетный период
Максимальный балл 34				

Таблица № 19

Критерии оценки качества выполняемых работ уборщика служебных помещений

Критерии	Единица измерения	Значение критерия	Максимальное количество баллов	Примечание
Обеспечение сохранности и продления срока службы имущества и оборудования	единицы	Отсутствие замечаний к эксплуатации - 10	10	Анализируется работа в целом по учреждению
Отсутствие нарушений и замечаний по результатам внутреннего аудита	%	99-100% - 10 95-98% - 9 91-94% - 8 87-90% - 7 83-86% - 6 79-82% - 5 75-78% - 4 71-74% - 3 67-70% - 2 65-66% - 1	10	A/B*100%, где А – количество без нарушений, В – общее количество проверяемых критериев
Соблюдение требований СанПиН	единицы	Отсутствие замечаний - 4	4	Согласно анализа работы
Качественное проведение генеральных уборок	единицы	Отсутствие замечаний - 10	10	Учитывается только при наличии результатов проверки
Максимальный балл 34				

Таблица № 20

Критерии оценки качества выполняемых работ дворника

Критерии	Единица измерения	Значение критерия	Максимальное количество баллов	Примечание
Высокая эффективность эксплуатации оборудования (триммер, снегоуборщик и т.д.)	единицы	Отсутствие замечаний к эксплуатации - 10	10	Анализируется работа в целом по учреждению
Отсутствие нарушений и замечаний по результатам внутреннего аудита	%	99-100% - 10 95-98% - 9 91-94% - 8 87-90% - 7 83-86% - 6 79-82% - 5 75-78% - 4 71-74% - 3 67-70% - 2 65-66% - 1	10	A/B*100%, где А – количество без нарушений, В – общее количество проверяемых критериев
Эстетическое оформление участка	единицы	Отсутствие замечаний - 4	4	Согласно анализа работы
Качественное содержание цветников, ведение работы по облагораживанию территории Учреждения, обрезка деревьев	единицы	Отсутствие замечаний - 10	10	Учитывается только при наличии результатов проверки
Максимальный балл 34				

Таблица № 21

Критерии оценки качества выполняемых работ делопроизводителя

Критерии	Единица измерения	Значение критерия	Максимальное количество баллов	Примечание
Качественная и своевременная подготовка отчетов	единицы	Отсутствие замечаний - 5	5	По данным контроля руководителя
Качественное ведение документации в соответствии с утвержденной номенклатурой дел	единицы	Отсутствие замечаний - 5	5	По данным контроля руководителя
Обеспечение строгого соблюдения требований охраны труда, пожарной безопасности	единицы	Отсутствие замечаний - 5	5	По данным контроля завхоза
Соблюдение сроков исполнения документации	единицы	Отсутствие замечаний - 5	5	По данным контроля руководителя
Результативность и качество по подготовке к новому учебному году (оценивается в период с июня по сентябрь)	%	96-100% - 5 85-95% - 4 70 - 84% - 3	5	А/В*100%, где А – выполненные мероприятия по подготовке к началу учебного года, В – число запланированных мероприятий по подготовке к началу учебного года
Отсутствие замечаний по работе с кадровой документацией (соблюдение требований законодательства РФ)	единицы	Отсутствие замечаний- 10	10	По данным контроля руководителя
Максимальный балл 35				

3.7. При определении размера выплат и условий их применения учитывается мнение выборного профсоюзного или иного представительного органа работников.

3.8. Решение об установлении конкретных выплат работникам оформляется приказом заведующего Учреждением.

4. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются Советом Учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению заведующего Учреждением.

Все выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах выделенных бюджетных ассигнований федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации и (или) местных бюджетов.

4.2. Порядок распределения постоянных стимулирующих выплат.

4.2.1. Заведующий представляет рабочей группе Совета Учреждения аналитическую информацию о наличии у работника ученой степени, почетных званий, соответствующих профилю выполняемой работы. По результатам рассмотрения данной аналитической информации Совет Учреждения принимает решение об установлении постоянных выплат конкретным работникам путем голосования. Решение считается принятым если за него проголосовало простое большинство голосов при условии присутствия не менее половины членов совета. Решение оформляется протоколом. На основании протокола заведующий издает приказ о распределении стимулирующего фонда, по согласованию с выборным первичным профсоюзным органом (комитетом).

4.2.2. Распределение стимулирующих выплат происходит на основании заполненных мониторинговых карт. Ответственных за заполнение карт назначает заведующий Учреждением.

4.2.3. Распределение стимулирующих выплат осуществляется в следующем порядке:

Ответственные за заполнение мониторинговых карт лица, по итогам работы, знакомят работников с данными карты, под роспись. После ознакомления работника, настоящие карты передаются на рассмотрение Совету Учреждения.

4.2.4. Расчет выплат:

На основании сданных карт члены Совета Учреждения высчитывают общее количество набранных баллов работниками Учреждения. Совет Учреждения анализирует работу по каждому человеку и принимает решение об установлении конкретного балла по каждому критерию.

Расчет стоимости одного балла производится главным бухгалтером Учреждения математическим путем. Стоимость одного балла определяется по следующей формуле:

$$Сб = (Сф/Кб),$$

где: Сб – стоимость одного балла, рублей;

Сф – стимулирующая часть фонда оплаты труда, направленная на выплату надбавки за качество выполняемых работ

Кб – общее количество набранных баллов работниками учреждения.

Размер стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ по каждому работнику, рассчитывается по следующей формуле:

$$Р = (Скр * Сб),$$

где: Р – размер стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ, конкретному работнику, рублей;

Скр – сумма баллов, набранных работником по критериям качества работы;

Сб – стоимость одного балла, рублей.

Исходя из количества набранных работником баллов и производится расчет стимулирующих выплат путем умножения стоимости одного балла на количество баллов, набранных работником.

Результаты данного рассмотрения оформляются приказом заведующего Учреждением по согласованию с выборным первичным профсоюзным органом (комитетом).

Выплата стимулирующего характера по итогам мониторинга осуществляется на основании приказа заведующего Учреждением, в течение 6 месяцев ежемесячно (конкретный период устанавливается приказом заведующего), пропорционально отработанного времени.

4.5. При несогласии работника с количеством набранных баллов (при мониторинге и анализе работы за месяц), либо при несогласии не менее 1/3 членов Совета Учреждения с размером стимулирующей выплаты конкретному работнику, на заседание приглашается непосредственно работник, а также лицо ответственное за заполнение карты. По результатам анализа ежедневной работы сотрудника, члены Совета Учреждения принимают решение о размере баллов по каждому критерию путем открытого (закрытого – при решении Совета Учреждения о проведении закрытого голосования) голосования. Решение считается принятым, если проголосовало более половины членов Совета Учреждения. С решением Совета Учреждения работник знакомится под роспись в карте (мониторинговой, индивидуальной).

4.6. Заявление о несогласии работника с размером баллов, установленном, ответственным за заполнение карт, работник пишет на имя Председателя Совета Учреждения не менее, чем за два дня до даты заседания Совета Учреждения. В данном заявлении работник указывает с размером какого балла, и по какому критерию он не согласен, а также кратко излагает свои основания. О времени и месте заседания Совета Учреждения работнику сообщается письменно, путем вручения уведомления.

5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ЗАВЕДУЮЩЕГО И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

5.1. Размер должностного оклада заведующего Учреждением определяется в зависимости от группы по оплате труда руководителей. Группа по оплате труда устанавливается один раз в год.

5.2. Заработная плата заведующего Учреждением и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.3. Выполнение главным бухгалтером дополнительной работы разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста (на период болезни, отпуска, командировки) по основной деятельности на основании приказа заведующего Учреждением.

Размер доплаты за замену временно отсутствующего работника не должен превышать 100 % должностного оклада (оклада) временно отсутствующего работника.

5.4. Максимальный размер выплат стимулирующего характера главному бухгалтеру не должен превышать 80% выплат стимулирующего характера заведующего Учреждением, установленных при заключении с ним трудового договора.

III. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение разработано на основе и в соответствии с Уставом Учреждения и не должно противоречить ему.

2. В случае расхождения пунктов настоящего Положения и Устава применяются соответствующие положения Устава.

3. Настоящее Положение вступает в силу с момента его принятия Общим собранием трудового коллектива, принятия Советом Учреждения и утверждения приказом заведующего.

4. Изменения и дополнения в настоящее Положение рассматриваются и утверждаются в порядке, установленном пунктом 3. настоящего Положения.