Артемовский городской округ
муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 22» Артемовского городского округа
692760, Приморский край, г. Артем г. пл. Ленина , 4/1 тел: 8(42337) 4-29-44

ПРИКАЗ

10.04.2019 № 40-0

Об отраслевой системе оплаты труда
работников муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 22» Артемовского городского округа

В соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», на основании приказа департамента образования и науки Приморского края от 07.12.2018 № 1543-а «Об утверждении Примерного положения об оплате труда педагогических работников муниципальных образовательных организаций Приморского края», руководствуясь решением думы Артемовского городского округа от 28.03.2019 № 227 «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций Артемовского городского округа, реализующих общеобразовательную программу дошкольного образования»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить:

1.1. Положение об отраслевой системе оплаты труда **педагогических работников** муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 22» Артемовского городского округа (приложение № 1).

1.2. Положение об отраслевой системе оплаты труда **руководителя и заместителей руководителя** муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 22» Артемовского городского округа (приложение № 2).

1.3. Положение об отраслевой системе оплаты труда **вспомогательного персонала и иных работников** муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 22» Артемовского городского округа (приложение № 3).

2. Признать утратившим силу приказ муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 22» Артемовского городского округа от 25.02.2015 № 9-0 « Об утвердении положения об отраслевой системе оплаты труда работников МБДОУ детский сад № 22».

3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Заведующий МБДОУ
детский сад № 22 _____ Волкова Ю.В.

Приложение 1
УТВЕРЖДЕНО
приказом по учреждению
от 10.04.2019 № 40-0

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий
МБДОУ детский сад № 22
Ю.В.Волкова

СОГЛАСОВАНО
на профсоюзном собрании
Председатель первичной профсоюзной организации
Ш.Г.Манукян

ПОЛОЖЕНИЕ
об отраслевой системе оплаты труда педагогических работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 22» Артемовского городского округа

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об отраслевой системе оплаты труда педагогических работников (далее – работники) муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 22» Артемовского городского округа, реализующего общеобразовательную программу дошкольного образования (далее – Положение), устанавливает порядок и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 22» Артемовского городского округа, реализующего общеобразовательную программу дошкольного образования (далее – учреждение), в том числе выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Заработная плата работников учреждения (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

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

1.5. Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.6. Размеры окладов педагогических работников учреждения, установленные по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, увеличиваются (индексируются) в соответствии с решением Думы Артемовского городского округа о бюджете на соответствующий финансовый год и плановый период.

1.7. Оплата труда в организации устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а так же настоящим Положением.

1.8. В целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности педагогической профессии, выполнения целевых значений показателя средней заработной платы педагогических работников организаций, совершенствования системы оплаты труда рекомендуется осуществлять путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда в учреждении (без учета районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям), с тем чтобы на установление размеров окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников направлялось не меннее 70 процентов фонда оплаты труда учреждения.

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Основные условия оплаты труда

2.1.1. Система оплаты труда педагогических работников учреждения включает в себя оклады, ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам, компенсационные и стимулирующие выплаты.

2.1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

государственных гарантий по оплате труда;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2017, протокол № 11 (далее – Реокомендации Российмской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений);

Методических рекомендаций по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций, направленных письмом Минобрнауки России от 29.12.2017 № ВП-1992/02 (даллее – Методические рекомендации);

перечня видов компенсационных выплат в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 22» Артемовского городского округа;

перечня видов стимулирующих выплат в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 22» Артемовского городского округа.

мнения соответсвующего профсоюзного органа.

2.2. Размеры окладов педагогических работников учреждения устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп должностей (далее - ПКГ), утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 05.05 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Должность	Базовые оклады (руб.)
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников				
1.	Педагогические работники	1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре	9500
			музыкальный руководитель	9500
		2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования	10725
		3 квалификационный уровень	воспитатель	11850
			методист	11850
			педагог-психолог	11850
		4 квалификационный уровень	учитель-логопед (логопед)	12600
			учитель-дефектолог	12600
			тьютор	12600

2.3. Молодым специалистам в возрасте до 30 лет, окончившим среднее или высшее профессиональное учебное заведение, получившим квалификацию педагога, приступившим к педагогической деятельности по полученной специальности в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 22» не позднее одного года с момента окончания обучения и предоставившим соответствующие подтверждающие документы (диплом об окончании учебного заведения, приказ департамента образования и науки Приморского края о направлении выпускника), выплачивается единовременная выплата в размере пяти должностных окладов.

2.4. Порядок применения повышающих коэффициентов

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

повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

повышающий коэффициент за специфику работы а учреждении;

повышающий коэффициент за выслугу лет (стаж работы в образовательном учреждении).

2.4.2. К окладам педагогических работников, установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за квалификационную категорию:

Квалификационная категория	Размер повышающего коэффициента
Высшая категория	15 %
Первая категория	10 %

2.4.3. К окладам педагогических работников, установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за специфику выполняемой работы в учреждении:

за реализацию специальной (адаптированной) образовательной программы в группах компенсационного обучения (за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии, в соответствии с письмом министерства образования и науки РФ № АФ-947/ 96 от 26.10.2004) – 20% .

2.4.4. К окладам педагогических работников, установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за выслугу лет при стаже работы в образовательных учреждениях, который рассчитывается следующим образом:

от 3 лет – 3% и дополнительно 1% за каждый следующий год работы, но не более 10% за весь период работы.

2.4.5. При применении к окладам педагогических работников по ПКГ повышающих коэффициентов, размер оклада педагогического работника определяется по формуле:

Рор = Опкг + Опкг х SUMПК,

где:

Рор – размер оклада педагогического работника;

Опкг – оклад педагогического работника по ПКГ;

SUMПК – сумма повышающих коэффициентов.

2.4.6. Размер повышающих коэффициентов устанавливается в пределах фонда оплаты труда работников учреждений.

2.6. В случае, когда размер оплаты труда педагогического работника зависит от квалификационной категории, выслуги лет, право на его изменение возникает в следующие сроки:

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

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

При наступлении у педагогического работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

3.1. Компенсационные выплаты педагогическим работникам устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ с учетом повышающих коэффициентов, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством.

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

Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

3.2. Выплаты работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Педагогическим работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается выплата по результатам специальной оценке условий труда.

3.3. Конкретные размеры компенсационных выплат не могут быть ниже предусмотренных трудовых законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Минимальная величина выплаты не может быть менее четырех процентов оклада.

На момент введения отраслевой оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. Руководитель Учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

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

Указанные выплаты начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах.

3.4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями

За работу в местах с особыми климатическими условиями к оплате труда работников Учреждения применяются установленные действующим законодательством районный коэффициент к заработной плате работников учреждений, расположенных в Приморском крае, процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока.

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам Учреждения выплачиваются в порядке и размере, установленном действующим законодательством:

районный коэффициент – 30%;

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

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

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

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

3.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии со статьей 154 ТК РФ.

3.7. Педагогическим работникам устанавливается доплата за работу в учреждении, расположенном в сельском населенном пункте, в размере 25 процентов оклада педагогического работника по ПКГ с учетом фактической учебной нагрузки.

3.8. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями начисляются на оклад работников, на выплаты компенсационного характера (установленные пунктами 3.2, 3.5 настоящего Положения) и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

4.1. Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления, показатели и критерии оценки эффективности труда педагогических работников организации устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения по согласованию с коллегиальным профсоюзным органом или иным представительным органом работников с учетом соответсвующих нормативных правовых актов Российской Федерации, Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, формируемого за счет бюджетных средств, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения (для бюджетных учреждений).

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера подлежат внесению в трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) с педагогическим работником (п.16 и 17 Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений).

Не допускается введение стимулирующих выплат, в отношении которых не установленыпоказатели эффективности деятельности учреждения и педагогических работников (конкретные измеримые параметры), а так же в зависимости от формализованных показателей успеваемости обучающихся.

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

4.2. Педагогическим работникам учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

выплаты за высокие результаты работы (в том числе за наличие государственных наград, почетных званий, иных званий работников сферы образования);

выплаты за качество выполняемых работ;

премии по итогам работы.

4.3. Стимулирующие выплаты производятся по решению руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, формируемого за счет бюджетных средств, а также средств от иной приносящей доход деятельности.

5. ОКАЗАНИЕ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

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

5.2. Условия выплаты материальной помощи и ее предельные размеры устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения, с учетом мнения представительного органа работников.

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

6. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

Штатное расписание муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 22» Артемовского городсского округа утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессий рабочих) данного учреждения.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих учреждению в установленном порядке из краевого и местного бюджета, и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

Доля средств на стимулирующие выплаты в фонде оплаты труда работников учреждений составляет не менее 30 процентов.

Приложение 1
к Положению
об отраслевой системе оплаты труда

педагогических работников
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 22»
Артемовского городского округа

Виды и размеры компенсационных выплат
педагогических работников

№ п/п	*Виды*	*Размер % от оклада*
1.	Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.	**По результатам специальной оценки условий труда, в соответствии со ст.147 ТК РФ**
2.	Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.	**районный коэффициент – 30%; процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока – 10% по истечении первого года работы, с увеличением на 10% за каждые последующие два года работы, но не свыше 30% заработка.**
3.	Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).	**в соответствии со ст. 149 ТК РФ, при совмещении профессий (должностей) – ст. 151 ТК РФ, сверхурочной работе – ст. 152 ТК РФ, работе в выходные и нерабочие праздничные дни – ст. 153 ТК РФ.** Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора, исходя из оклада по совмещаемой должности с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
4.	Доплата за работу в учреждении, расположенном в сельском населенном пункте.	**25%**

Приложение 2
к Положению
об отраслевой системе оплаты труда

педагогических работников
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 22»
Артемовского городского округа

ПОЛОЖЕНИЕ
о стимулирующих выплатах педагогическим работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 22» Артемовского городского округа

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о стимулирующих выплатах педагогическим работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 22» Артемовского городского округа (далее – Положение), устанавливает порядок и условия стимулирующих выплат педагогическим работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 22» Артемовского городского округа, (далее – учреждения).

1.2. Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления, показатели и критерии оценки эффективности труда педагогических работников учреждения, устанавливаются данным Положением по согласованию с коллегиальным профсоюзным органом или иным представительным органом работников с учетом соответствующих нормативных правовых актов Российской Федерации, Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, формируемого за счет бюджетных средств, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения (для бюджетных учреждений).

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера подлежат внесению в трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) с педагогическим работником (п.16 и 17 Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений).

Не допускается введение стимулирующих выплат, в отношении которых не установлены показатели эффективности деятельности учреждения и педагогических работников (конкретные измеримые параметры), а так же в зависимости от формализованных показателей успеваемости обучающихся.

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

1.4. Педагогическим работникам учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

выплаты за высокие результаты работы (в том числе за наличие государственных наград, почетных званий, иных званий работников сферы образования);

выплаты за качество выполняемых работ.

1.5. Стимулирующие выплаты производятся по решению руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, формируемого за счет бюджетных средств, а также средств от иной приносящей доход деятельности.

Размеры выплат устанавливаются Приказом руководителя Учреждения с утверждением размера стимулирующих выплат на основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат по согласованию с профкомом.

1.6. Размер стимулирующих выплат педагогическим работникам может быть установлен на основании служебных записок заместителей заведующего, с учетом мнения представительного органа работников.

Размер выплат стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников исчисляется на основе итогового балла, который представляет собой сумму баллов по показателям и критериям оценки эффективности труда педагогических работников, позволяющих оценить высокие результаты работы и качество выполняемых работ.

Максимальный итоговый балл для педагогического персонала составляет – 60 баллов.

Максимальный размер выплат стимулирующей части педагогического работника в процентах состоявляет – 120 %.

Размер стимулирующих выплат педагогических работников, выраженный в процентах от оклада определяется исходя из следующего:

60 баллов – 120%

1 – X

X = 120 : 60 = 2%

1 балл = 2%

Размер выплат определяется по формуле: сумма набранных баллов умножается на 2%.

1.7. Размер стимулирующих выплат может быть снижен, либо педагогический работник может быть полностью лишен надбавки в случаях нарушения:

-Устава Учреждения;

- правил внутреннего трудового распорядка;

- должностных инструкций, инструкций по охране труда, инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников;

- трудовой, служебной и исполнительской дисциплины;

- корпоративной этики.

1.8. Решение о лишении и уменьшении выплат стимулирующего характера устанавливается Приказом заведующего, с учетом мнения представительного органа работников.

1.9. Выплаты стимулирующего характера исчисляются в суммовом выражении, выплачиваются одновременно с выплатой заработной платы работника за истекший месяц в соответствии с приказом работодателя.

1.10. Средства на оплату труда, поступающие от прочей приносящей доход деятельности, могут направляться учреждением на стимулирующие выплаты.

Показатели и критерии оценки эффективности труда педагогических работников, позволяющих оценить

высокие результаты работы и качество выполняемых работ

***ВОСПИТАТЕЛЬ*_____*дата*__ _____**

№	Критерии оценки	Баллы	Само оценка	Примечание
	Выплаты за высокие результаты работы			
1.	**Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п.** *указать уровень участия (муниципальный, краевой, федеральный), наименование мероприятия.*	***3 балла*** *1 место*		
		2 балла *2,3 место*		
		1 балл *Участие*		
2.	**Результаты личного участия педагога в конкурсах, фестивалях и т.п.** *указать уровень участия (муниципальный, краевой, федеральный), наименование мероприятия.*	***3 балла*** *1 место*		
		2 балла *2,3 место*		
		1 балл *Участие*		
3.	**Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников**	***3 балла*** *0 случаев заболевания*		
		2 балла *3 случая заболевания 5 случаев – в группах раннего возраста*		
		1 балл *6 случаев заболевания 8 случаев – в группах раннего возраста*		
4.	**Результаты мониторинга качества дошкольного образования** *(по итогам мониторинга)*	***3 балла*** *более 50% детей показывают результаты на высоком, среднем уровне*		
		2 балла *более 20% детей показывают результаты на высоком, среднем уровне*		
		1 балл *более 10% детей показывают результаты на высоком, среднем уровне*		
5.	**Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе** *(функционирование)*	***3 балла*** *отсутствие пропусков*		
		2 балла *пропуски составляют не более 5 детей в один день*		
		1 балл *пропуски составляют не более 10 детей в один день*		
6.	**Наличие собственной странички на официальном сайте ДОУ** *(указать)*	***3 балла***		
7.	**Наличие государственных наград, почетных званий, иных званий работников сферы образования** *(указать награду)*	***3 балла***		
8.	**Отсутствие задолженности по родительской плате**	***3 балла***		
9.	**Внедрение инновационных педагогических технологий** *(указать какая авторская разработка и т. д.)*	***3 балла***		
10.	**Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта.** *(указать какие и где размещены)*	***3 балла***		
	Выплаты за качество выполняемых работ			
11.	**Работа по сопровождению детей с ОВЗ** *(ведение документации, осуществление коррекционно-развивающей работы, участие в ПМПк детского сада)*	***3 балла***		
12.	**Увеличение объема работы** *(совмещение, замещение отсутствующих коллег - указать)*	***3 балла*** *воспитателя*		
		1 балл *помощника воспитателя*		
13.	**Участие в методической работе** *(педагогический совет, деловая игра, круглый стол коллективно-творческая*	***3 балла*** *непосредственное ведение и подготовка мероприятия*		

	деятельность, практическая работа в микрогруппах и др.)	***1 балл*** *активное участие в мероприятии*			
14.	**Качество ведения документации**	***3 балла*** *соответствует всем требованиям и отличается творческим подходом к подбору, изложению материала, форме, эстетики оформления*			
		1 балл *ведется своевременно, но отмечаются рекомендации по оформлению, содержанию*			
15.	**Качество организации кружковой работы в ДОУ** *(ведение документации, осуществление работы - указать кружок)*	***3 балла*** *30 воспитанников, 2 подгруппы*			
		1 балл *15 воспитанников, 1 подгруппа*			
16.	**Уровень исполнительской дисциплины** *(подготовка и сдача отчетов, подача информации, выполнение приказов, распоряжений)*	***3 балла*** *высокий уровень, своевременное исполнение, полное соблюдение, без замечаний*			
		1 балл *с замечаниями, задержкой, несвоевременно*			
17.	**Позитивные результаты взаимодействия с родителями**	***3 балла*** *систематическое участие родителей в разных мероприятиях, творческое отношение к сотрудничеству*			
		1 балл *эпизодическое участие родителей в мероприятиях*			
18.	**Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб.** **Отсутствие обоснованных обращений родителей к руководству по поводу конфликтных ситуаций.**	***3 балла*** *отсутствие обоснованной жалобы, предписания*			
		1 балл *своевременное решение проблемы*			
19.	**Работа без больничных листов.**	***3 балла***			
20.	**Отсутствие случаев травматизма**	***3 балла***			
	Итого:	**Количество баллов**		**Количество набранных %**	
1 балл = 2 %					

Работник _____

Члены комиссии

_____ _____
_____ _____
_____ _____

Рекомендации по заполнению:
Работник заполняет показатели, выставляет баллы, проценты и ставит внизу подпись.
В примечании указываются конкретные результаты и выполняемые работы.
Комиссией рассматривается каждый пункт, подводится итог, который идет в протокол.
В случае снижения (повышения) количества набранных процентов комиссией конкретизируются причины снижения (повышения).

МУЗЫКАЛЬНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ_____дата_____

№	Критерии оценки	Баллы	Само оценка	Примечание
	Выплаты за высокие результаты работы			
1.	**Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п.** *указать уровень участия (муниципальный, краевой, федеральный), наименование мероприятия.*	***3 балла*** *1 место*		
		2 балла *2,3 место*		
		1 балл *Участие*		
2.	**Результаты личного участия педагога в конкурсах, фестивалях и т.п.** *указать уровень участия (муниципальный, краевой, фелеральный), наименование мероприятия.*	***3 балла*** *1 место*		
		2 балла *2,3 место*		
		1 балл *Участие*		
3.	**Социальная активность** *(участие в жизни детского сада, города; организация и проведение мероприятий в социуме, повышающих имидж учреждения – указать конкретно)*	***3 балла***		
4.	**Результаты мониторинга качества дошкольного образования** *(по итогам мониторинга)*	***3 балла*** *более 50% детей показывают результаты на высоком, среднем уровне*		
		2 балла *более 20% детей показывают результаты на высоком, среднем уровне*		
		1 балл *более 10% детей показывают результаты на высоком, среднем уровне*		
5.	**Обогащение развивающей предметно-пространственной среды.** *(изготовление атрибутов, костюмов и др. – указать конкретно)*	***3 балла***		
6.	**Наличие собственной странички на официальном сайте ДОУ** *(указать)*	***3 балла***		
7.	**Наличие государственных наград, почетных званий, иных званий работников сферы образования** *(указать награду)*	***3 балла***		
8.	**Проведение открытых занятий, мероприятий** *(указать какое)*	***3 балла***		
9.	**Внедрение инновационных педагогических технологий, использование информационно-компьютерных технологий на занятиях** *(указать какая авторская разработка, мультимедийные средства обучения, интерактивная доска и др.)*	***3 балла***		
10.	**Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта.** *(указать какие и где размещены)*	***3 балла***		
	Выплаты за качество выполняемых работ			
11.	**Работа по сопровождению детей с ОВЗ** *(ведение документации, осуществление коррекционно-развивающей работы, участие в ПМПк детского сада)*	***3 балла***		
12.	**Увеличение объема работы** *(совмещение, замещение отсутствующих коллег - указать)*	***3 балла***		
13.	**Участие в методической работе** *(педагогический совет, деловая игра, круглый стол коллективно-творческая деятельность, практическая работа в микрогруппах и др.)*	***3 балла*** *непосредственное ведение и подготовка мероприятия*		
		1 балл *активное участие в мероприятии*		

14.	**Качество ведения документации, уровень исполнительской дисциплины** *(подготовка и сдача отчетов, подача информации, выполнение приказов, распоряжений)*	***3 балла*** *соответствует всем требованиям, своевременное исполнение, полное соблюдение, без замечаний, эстетика оформления*			
		1 балл *отмечаются рекомендации по оформлению, содержанию, сдача отчетов, информации с замечаниями, задержкой, несвоевременно*			
15.	**Качество организации кружковой работы в ДОУ** *(ведение документации, осуществление работы - указать кружок)*	***3 балла*** *30 воспитанников, 2 подгруппы*			
		1 балл *15 воспитанников, 1 подгруппа*			
16.	**Создание элементов образовательной инфраструктуры, оформление музыкального зала к праздникам** *(использование творческого подхода – указать конкретно)*	***3 балла***			
17.	**Позитивные результаты взаимодействия с родителями**	***3 балла*** *систематическое участие в разных мероприятиях, творческое отношение к сотрудничеству*			
		1 балл *эпизодическое участие в мероприятиях*			
18.	**Отсутствие обоснованных жалоб в части организации музыкальной деятельности. Отсутствие обоснованных обращений родителей к руководству по поводу конфликтных ситуаций.**	***3 балла***			
19.	**Работа без больничных листов.**	***3 балла***			
20.	**Отсутствие случаев травматизма.**	***3 балла***			
	Итого:	**Количество баллов**		**Количество набранных %**	
1 балл = 2 %					

Работник _____

Члены комиссии

_____ _____

_____ _____

_____ _____

Рекомендации по заполнению:

Работник заполняет показатели, выставляет баллы, проценты и ставит внизу подпись.

В примечании указываются конкретные результаты и выполняемые работы.

Комиссией рассматривается каждый пункт, подводится итог, который идет в протокол.

В случае снижения (повышения) количества набранных процентов комиссией конкретизируются причины снижения (повышения).

ИНСТРУКТОР ПО ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ**_____ _____ *дата*__ _____**

№	Критерии оценки	Баллы	Само оценка	Примечание
	Выплаты за высокие результаты работы			
1.	**Подготовка воспитанников к участию в конкурсах, фестивалях и т.п.**	***3 балла***		
2.	**Результаты личного участия педагога в конкурсах, фестивалях и т.п.** *указать уровень участия (муниципальный, краевой, федеральный), наименование мероприятия.*	***3 балла*** *1 место*		
		2 балла *2,3 место*		
		1 балл *Участие*		
3.	**Социальная активность** *(участие в жизни детского сада, утренниках, города; организация и проведение мероприятий в социуме, повышающих имидж учреждения – указать конкретно)*	***3 балла***		
4.	**Результаты мониторинга качества дошкольного образования** *(по итогам мониторинга)*	***3 балла*** *более 50% детей показывают результаты на высоком, среднем уровне*		
		2 балла *более 20% детей показывают результаты на высоком, среднем уровне*		
		1 балл *более 10% детей показывают результаты на высоком, среднем уровне*		
5.	**Обогащение развивающей предметно-пространственной среды.** *(изготовление атрибутов, костюмов и др. – указать конкретно)*	***3 балла***		
6.	**Наличие собственной странички на официальном сайте ДОУ** *(указать)*	***3 балла***		
7.	**Наличие государственных наград, почетных званий, иных званий работников сферы образования** *(указать награду)*	***3 балла***		
8.	**Использование элементов методик для укрепления здоровья воспитанников** *(указать какие)*	***3 балла***		
9.	**Использование информационно-компьютерных технологий на занятиях** *(мультимедийные средства обучения, интерактивная доска и др.)*	***3 балла***		
10.	**Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта.** *(указать какие и где размещены)*	***3 балла***		
	Выплаты за качество выполняемых работ			
11.	**Работа по сопровождению детей с ОВЗ** *(ведение документации, осуществление коррекционно-развивающей работы, участие в ПМПк детского сада)*	***3 балла***		
12.	**Увеличение объема работы** *(совмещение, замещение отсутствующих коллег - указать)*	***3 балла***		
13.	**Участие в методической работе** *(педагогический совет, деловая игра, круглый стол коллективно-творческая деятельность, практическая работа в микрогруппах и др.)*	***3 балла*** *непосредственное ведение и подготовка мероприятия*		
		2 балла *активное участие в мероприятии*		

14.	**Качество ведения документации, уровень исполнительской дисциплины** *(подготовка и сдача отчетов, подача информации, выполнение приказов, распоряжений)*	***3 балла*** *соответствует всем требованиям, своевременное исполнение, полное соблюдение, без заме-чаний, эстетика оформления*			
		2 балла *ведется своевременно, отмечаются рекомендации по оформлению, содержанию*			
15.	**Качество организации кружковой работы в ДОУ** *(ведение документации, осуществление работы - указать кружок)*	***3 балла*** *30 воспитанников, 2 подгруппы*			
		2 балла *15 воспитанников, 1 подгруппа*			
16.	**Проведение открытых занятий, мероприятий.** *(указать конкретно)*	***3 балла***			
17.	**Позитивные результаты взаимодействия с родителями**	***3 балла*** *систематическое участие в разных мероприятиях, творческое отношение к сотрудничеству*			
		2 балла *эпизодическое участие в мероприятиях*			
18.	**Отсутствие обоснованных жалоб в части организации физкультурной деятельности. Отсутствие обоснованных обращений родителей к руководству по поводу конфликтных ситуаций.**	***3 балла***			
19.	**Работа без больничных листов.**	***3 балла***			
20.	**Отсутствие случаев травматизма.**	***3 балла***			
	Итого:	**Количество баллов**		**Количество набранных %**	
1 балл = 2 %					

Работник _____

Члены комиссии

_____ _____

_____ _____

_____ _____

Рекомендации по заполнению:

Работник заполняет показатели, выставляет баллы, проценты и ставит внизу подпись.

В примечании указываются конкретные результаты и выполняемые работы.

Комиссией рассматривается каждый пункт, подводится итог, который идет в протокол.

В случае снижения (повышения) количества набранных процентов комиссией конкретизируются причины снижения (повышения).

ВОСПИТАТЕЛЬ ГРУППЫ КРАТКОВРЕМЕННОГО ПРЕБЫВАНИЯ

ДЛЯ ДЕТЕЙ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ**_____*****дата_____**

№	Критерии оценки	Баллы	Само оценка	Примечание
	Выплаты за высокие результаты работы			
1.	**Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п.** *указать уровень участия (муниципальный, краевой, федеральный), наименование мероприятия.*	***3 балла*** *1 место*		
		2 балла *2,3 место*		
		1 балл *Участие*		
2.	**Результаты личного участия педагога в конкурсах, фестивалях и т.п.** *указать уровень участия (муниципальный, краевой, федеральный), наименование мероприятия.*	***3 балла*** *1 место*		
		2 балла *2,3 место*		
		1 балл *Участие*		
3.	**Уровень заболеваемости воспитанников**	***3 балла*** *0 случаев заболевания*		
		1 балл *имеются случаи заболевания*		
4.	**Динамика развития воспитанников по итогам диагностики** *(мониторинга)*	***3 балла*** *положительная динамика у 30% детей*		
		2 балла *незначительная положительная динамика*		
5.	**Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе** *(функционирование)*	***3 балла*** *отсутствие пропусков*		
		1 балл *имеются пропуски по уважительной причине*		
6.	**Наличие собственной странички на официальном сайте ДОУ** *(указать)*	***3 балла***		
7.	**Наличие государственных наград, почетных званий, иных званий работников сферы образования** *(указать награду)*	***3 балла***		
8.	**Использование информационно-компьютерных технологий на занятиях** *(мультимедийные средства обучения, интерактивная доска и др.)*	***3 балла*** *ежедневно*		
		1 балл *эпизодически*		
9.	**Внедрение инновационных педагогических технологий** *(указать какая авторская разработка и т. д.)*	***3 балла***		
10.	**Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта.** *(указать какие и где размещены)*	***3 балла***		
	Выплаты за качество выполняемых работ			
11.	**Проведение открытых мероприятий, занятий** *(указать конкретно)*	***3 балла***		
12.	**Своевременная подготовка и сдача отчетов об исполнении мероприятий ИПРА.**	***3 балла***		
13.	**Участие в методической работе** *(консилиум ДОУ, педагогический совет, деловая игра, круглый стол коллективно-творческая деятельность, практическая работа в микрогруппах и др.)*	***3 балла*** *непосредственное ведение и подготовка мероприятия*		
		1 балл *активное участие в мероприятии*		
14.	**Качество ведения документации**	***3 балла*** *соответствует всем требованиям и отличается творческим подходом к подбору, изложению материала, форме, эстетики оформления*		
		1 балл *ведется своевременно, но отмечаются рекомендации по оформлению, содержанию*		
15.		***3 балла*** *более двух наименований*		

	Обогащение развивающей предметно-пространственной среды *(демонстрационный материал, игры, пособия к занятиям – указать конкретно, что изготовлено своими руками)*	***1 балл*** *менее двух наименований*			
16.	**Уровень исполнительской дисциплины** *(подготовка и сдача отчетов, подача информации, выполнение приказов, распоряжений)*	***3 балла*** *высокий уровень, своевременное исполнение, полное соблюдение, без замечаний*			
		1 балл *с замечаниями, задержкой, несвоевременно*			
17.	**Позитивные результаты взаимодействия с родителями**	***3 балла*** *систематическое участие родителей в разных мероприятиях, творческое отношение к сотрудничеству*			
		1 балл *эпизодическое участие родителей в мероприятиях*			
18.	**Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб. Отсутствие обоснованных обращений родителей к руководству по поводу конфликтных ситуаций.**	***3 балла***			
19.	**Работа без больничных листов.**	***3 балла***			
20.	**Отсутствие случаев травматизма**	***3 балла***			
	Итого:	**Количество баллов**		**Количество набранных %**	
1 балл = 2 %					

Работник _____

Члены комиссии

_____ _____

_____ _____

_____ _____

Рекомендации по заполнению:

Работник заполняет показатели, выставляет баллы, проценты и ставит внизу подпись.

В примечании указываются конкретные результаты и выполняемые работы.

Комиссией рассматривается каждый пункт, подводится итог, который идет в протокол.

В случае снижения (повышения) количества набранных процентов комиссией конкретизируются причины снижения (повышения).

***ПЕДАГОГ-ПСИХОЛОГ*_____*дата*__ _____**

№	Критерии оценки	Баллы	Само оценка	Примечание
	Выплаты за высокие результаты работы			
1.	**Результаты работы с семьями «группы риска»**	***3 балла*** *положительная динамика работы, «стабилизация» обстановки в семье* ***1 балл*** *незначительная, волнообразная динамика работы*		
2.	**Результаты личного участия педагога в конкурсах, фестивалях и т.п.** *указать уровень участия (муниципальный, краевой, фелеральный), наименование мероприятия.*	***3 балла***		
3.	**Социальная активность** *(участие в жизни детского сада, утренниках, города; организация и проведение мероприятий в социуме, повышающих имидж учреждения – указать конкретно)*	***3 балла***		
4.	**Динамика развития воспитанников по итогам мониторинга**	***3 балла*** *положительная динамика у 30% детей* ***1 балл*** *незначительная положительная динамика*		
5.	**Положительная динамика посещения занятий**	***3 балла*** *посещение 100 %* ***2 балла*** *посещение 70 %* ***1 балл*** *посещение 50 %*		
6.	**Наличие собственной странички на официальном сайте ДОУ** *(указать)*	***3 балла***		
7.	**Наличие государственных наград, почетных званий, иных званий работников сферы образования** *(указать награду)*	***3 балла***		
8.	**Использование информационно-компьютерных технологий на занятиях** *(мультимедийные средства обучения, интерактивная доска и др.- указать)*	***3 балла*** *ежедневно* ***1 балл*** *эпизодически*		
9.	**Внедрение инновационных педагогических технологий** *(указать какая авторская разработка и т. д.)*	***3 балла***		
10.	**Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта.** *(указать какие и где размещены)*	***3 балла***		
	Выплаты за качество выполняемых работ			
11.	**Проведение открытых мероприятий, занятий** *(указать конкретно)*	***3 балла***		
12.	**Увеличение объема работы** *(совмещение, замещение отсутствующих коллег)*	***3 балла***		
13.	**Участие в методической работе** *(педагогический совет, деловая игра, круглый стол, коллективно-творческая деятельность, практическая работа в микрогруппах и др.- указать конкретно)*	***3 балла*** *непосредственное ведение и подготовка мероприятия* ***1 балл*** *активное участие в мероприятии*		

14.	**Качество ведения документации** *(заполняется 1 раз в полугодие)*	***3 балла*** *соответствует всем требованиям и отличается творческим подходом к подбору, изложению материала, форме, эстетики оформления*			
		1 балл *ведется своевременно, но отмечаются рекомендации по оформлению, содержанию*			
15.	**Своевременная замена, обновление наглядности для участников образовательных отношений.**	***3 балла*** *(1 раз в неделю)*			
		1 балл *эпизодически*			
16.	**Уровень исполнительской дисциплины** *(подготовка и сдача отчетов, подача информации, выполнение приказов, распоряжений)*	***3 балла*** *высокий уровень, своевременное исполнение, полное соблюдение, без замечаний*			
		1 балл *с замечаниями, задержкой, несвоевременно*			
17.	**Активное взаимодействие с семьей, использование разнообразных форм работы.**	***3 балла*** *систематическое участие в разных мероприятиях, творческое отношение к сотрудничеству*			
		1 балл *эпизодическое участие в мероприятиях*			
18.	**Отсутствие предписаний, обоснованных жалоб, конфликтных ситуаций** *(заполняется 1 раз в квартал)*	***3 балла***			
19.	**Работа без больничных листов** *(заполняется 1 раз в квартал)*	***3 балла***			
20.	**Проведение консультационной работы по вопросам практического применения психологии, ориентированной на повышение социально-психологической компетентности педагогических работников** *(указать конкретно)*	***3 балла***			
	Итого:	**Количество баллов**		**Количество набранных %**	
1 балл = 2 %					

Работник _____

Члены комиссии

_____ _____

_____ _____

_____ _____

Рекомендации по заполнению:

Работник заполняет показатели, выставляет баллы, проценты и ставит внизу подпись.

В примечании указываются конкретные результаты и выполняемые работы.

Комиссией рассматривается каждый пункт, подводится итог, который идет в протокол.

В случае снижения (повышения) количества набранных процентов комиссией конкретизируются причины снижения (повышения).

***УЧИТЕЛЬ-ЛОГОПЕД*_____*дата*__ _____**

№	Критерии оценки	Баллы	Само оценка	Примечание
	Выплаты за высокие результаты работы			
1.	**Подготовка воспитанников к участию в конкурсах, фестивалях** *(указать конкретно)*	***3 балла***		
2.	**Результаты личного участия педагога в конкурсах, фестивалях и т.п.** *указать уровень участия (муниципальный, краевой, феперальный), наименование мероприятия.*	***3 балла*** *1 место*		
		2 балла *2,3 место*		
		3 балла *участие*		
3.	**Социальная активность** *(участие в жизни детского сада, утренниках, города; организация и проведение мероприятий в социуме, повышающих имидж учреждения – указать конкретно)*	***3 балла***		
4.	**Динамика развития воспитанников по итогам диагностики, мониторинга** *(исправление нарушений речи)*	***3 балла*** *положительная динамика у 60 % детей*		
		1 балл *незначительная положительная динамика*		
5.	**Положительная динамика посещения занятий.**	***3 балла*** *посещение 100 %*		
		2 балла *посещение 70 %*		
		1 балл *посещение 50 %*		
6.	**Наличие собственной странички на официальном сайте ДОУ** *(указать)*	***3 балла***		
7.	**Наличие государственных наград, почетных званий, иных званий работников сферы образования** *(указать награду)*	***3 балла***		
8.	**Использование информационно-компьютерных технологий на занятиях** *(мультимедийные средства обучения, интерактивная доска и др.- указать)*	***3 балла*** *ежедневно*		
		1 балл *эпизодически*		
9.	**Внедрение инновационных педагогических технологий** *(указать какая авторская разработка и т. д.)*	***3 балла***		
10.	**Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта.** *(указать какие и где размещены)*	***3 балла***		
	Выплаты за качество выполняемых работ			
11.	**Проведение открытых мероприятий, занятий.**	***3 балла***		
12.	**Увеличение объема работы** *(совмещение, замещение отсутствующих коллег)*	***3 балла***		
13.	**Участие в методической работе** *(педагогический совет, деловая игра, круглый стол, коллективно-творческая деятельность, практическая работа в микрогруппах и др. - указать конкретно)*	***3 балла*** *непосредственное ведение и подготовка мероприятия*		
		1 балл *активное участие в мероприятии*		
14.	**Качество ведения документации.** *(заполняется 1 раз в полугодие)*	***3 балла*** *соответствует всем требованиям и отличается творческим подходом к подбору, изложению материала, форме, эстетики оформления*		
		1 балл *документация ведется своевременно, но отмечаются рекомендации по оформлению, содержанию*		

15.	**Своевременная замена, обновление наглядности для участников образовательных отношений.**	***3 балла*** *(1 раз в неделю)* ***1 балл*** *эпизодически*			
16.	**Уровень исполнительской дисциплины** *(подготовка и сдача отчетов, подача информации, выполнение приказов, распоряжений)*	***3 балла*** *высокий уровень, своевременное исполнение, полное соблюдение, без замечаний* ***1 балл*** *с замечаниями, задержкой, несвоевременно*			
17.	**Активное взаимодействие с семьей, использование разнообразных форм работы.**	***3 балла*** *систематическое участие в разных мероприятиях, творческое отношение к сотрудничеству* ***1 балл*** *эпизодическое участие в мероприятиях*			
18.	**Отсутствие предписаний, обоснованных жалоб, конфликтных ситуаций в части организации коррекционной помощи** *(заполняется 1 раз в квартал)*	***3 балла***			
19.	**Работа без больничных листов** *(заполняется 1 раз в квартал)*	***3 балла***			
20.	**Обогащение развивающей предметно-пространственной среды** *(демонстрационный материал, игры, пособия к занятиям – указать конкретно, что изготовлено своими руками)*	***3 балла*** *более двух наименований* ***1 балл*** *менее двух наименований*			
	Итого:	**Количество баллов**		**Количество набранных %**	
1 балл = 2 %					

Работник _____

Члены комиссии

_____ _____
_____ _____
_____ _____

Рекомендации по заполнению:
Работник заполняет показатели, выставляет баллы, проценты и ставит внизу подпись.
В примечании указываются конкретные результаты и выполняемые работы.
Комиссией рассматривается каждый пункт, подводится итог, который идет в протокол.
В случае снижения (повышения) количества набранных процентов комиссией конкретизируются причины снижения (повышения).

Приложение 3
к Положению
об отраслевой системе оплаты труда
педагогических работников
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 22»
Артемовского городского округа

ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании педагогических работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 22» Артемовского городского округа

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о премировании педагогических работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 22» Артемовского городского округа (далее – Положение), разработано в соответствии с разделом 4 пунктом 4.2. Положения об отраслевой системе оплаты труда педагогических работников муниципальных бюджетных образовательных организаций Артемовского городского округа, реализующих общеобразовательную программу дошкольного образования», утвержденного решением Думы Артемовского городского округа от 28.03.2019 № 227 «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций Артемовского городского округа, реализующих общеобразовательную программу дошкольного образования», приказом Департамента образования и науки Приморского края от 07.12.2018 № 1543-а «Об утверждении Примерного положения об оплате труда педагогических работников муниципальных образовательных организаций Приморского края», решением Думы Артемовского городского округа от 29.11.2018 № 177 «О бюджете Артемовского городского округа на 2019 год и плановый период 2020 и 2021 годов».

1.2. Настоящее Положение распространяется на педагогических работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием.

1.3. Настоящее Положение разработано в целях повышения материальной заинтересованности педагогических работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 22» Артемовского городского округа, в целях повышения качества воспитательно-образовательного процесса, повышения профессионального мастерства сотрудников, творческой активности и инициативы.

1.4. Положение о премировании педагогических работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 22» Артемовского городского округа согласовывается с профсоюзным комитетом, обсуждается, корректируется и принимается на общем собрании трудового коллектива и утверждается заведующим.

1.5. Выплата премии педагогическим работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 22» Артемовского городского округа облагаются налогом в соответствии с действующим законодательством, учитываются при исчислении среднего заработка.

1.6. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся общим собранием трудового коллектива муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 22» Артемовского городского округа и принимаются на его заседании.

1.7. Срок положения не ограничен. Положение действует до принятия нового.

2. ИСТОЧНИКИ ФОРМИРОВАНИЯ ПРЕМИАЛЬНОГО ФОНДА

2.1. Источником формирования премиального фонда муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 22» Артемовского городского округа является экономия фонда заработной платы.

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ

3.1. Настоящим Положением предусматривается единовременное премирование по итогам работы за месяц, за квартал, год при наличии средств экономии в фонде заработной платы.

3.2. Предложения о виде и размере премирования вносит заведующий, он же согласовывает его с профсоюзным комитетом муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 22» Артемовского городского округа.

3.3. Решение о виде и размере премирования педагогических работников заведующий оформляет приказом по учреждению.

3.4. Размер премии, выплачиваемой одному педагогическому работнику, предельными размерами не ограничивается.

3.4.1. Премиальные выплаты выплачиваются юбилярам (50,55,60 лет), награждаемым Почетными грамотами к профессиональным праздникам, победителям профессиональных конкурсов в размере 1000,00 рублей.

3.4.2. Основными условиями премирования являются:

- строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка, четкое, своевременное исполнение распорядительных документов, решений, приказов;
- качественное, своевременное выполнение плановых заданий, мероприятий;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников;

- отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей);

- отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов.

3.5. Педагогическим работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление премии производится за фактически отработанное время.

3.6. В случае неудовлетворительной работы отдельных педагогических работников, невыполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений, перечисленных в настоящем Положении, трудовом договоре, иных локальных нормативных актах или законодательства РФ, заместители заведующего представляют заведующему служебную записку (или результаты контроля) о допущенном нарушении с предложениями о частичном или полном лишении работника премии.

3.7.Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

4. ПОКАЗАТЕЛИ И РАЗМЕРЫ ПРЕМИЙ

4.1. При определении размера премии учитываются следующие общие показатели:

• проявление творчества, инициативы;

• активное участие в ремонтных работах по подготовке учреждения к новому учебному году;

• активное участие в методических, административно-хозяйственных, общественных мероприятиях, проводимых в учреждении;

• работа без больничных листов в течение квартала, полугода, года;

• большой объем дополнительной работы или работы, не входящей в круг основных обязанностей, если за нее не была установлена надбавка или доплата;

• бережное отношение к имуществу учреждения.

4.2. Основными показателями премирования являются:

Наименование должности	*Показатели премирования*
Музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре	• активное участие в городских методических объединениях; • разработка и реализация новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности; • высокий уровень умений, знаний и навыков детей; • личный творческий вклад в оснащение воспитательно-образовательного процесса (итоги смотров конкурсов, авторских проектов и т.д.); • плодотворное творческое взаимодействие с родителями; • победа или получение призовых мест воспитанниками в конкурсах, соревнованиях и других мероприятиях, организуемых как учреждении, так и за его пределами;

Воспитатель	• активное участие в городских методических объединениях; • разработка и реализация новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности; • высокий уровень умений, знаний и навыков детей; • личный творческий вклад в оснащение воспитательно-образовательного процесса (итоги смотров конкурсов, авторских проектов и т.д.); • плодотворное творческое взаимодействие с родителями; • высокий процент посещаемости детей, стабильно низкий процент заболеваемости; • победа или получение призовых мест воспитанниками в конкурсах, соревнованиях и других мероприятиях, организуемых как в учреждении, так и за его пределами; • наставничество.
Педагог-психолог Учитель-логопед	• активное участие в городских методических объединениях; • разработка и реализация новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности; • качество коррекционно-развивающей работы с детьми; • своевременное и качественное ведение банка данных детей, нуждающихся коррекционно-развивающей работе;

5. ПОКАЗАТЕЛИ, ВЛИЯЮЩИЕ НА УМЕНЬШЕНИЕ РАЗМЕРА ПРЕМИИ ИЛИ ЕЕ ЛИШЕНИЕ

5.1. Размеры премии работнику могут быть уменьшены по причине:

• нарушении правил внутреннего трудового распорядка,

• нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности,

• нарушения инструкции по охране жизни и здоровья детей,

• нарушения работником педагогической этики,

• нарушения сроков выполнения или сдачи документации, отчётов, установленных решениями органов самоуправления, приказами и распоряжениями администрации,

• обоснованных жалоб со стороны родителей (на низкое качество, воспитательно-образовательного процесса) и персонала (за невнимательное и грубое отношение к детям),

• детского травматизма по вине работника,

• халатного отношения к сохранности материально-технической базы,

• отсутствие результатов в работе с семьями (наличие задолженности по родительской плате, конфликтные ситуации).

5.2. Вознаграждение работнику не выплачивается полностью при:

• неоднократном грубейшем нарушении Инструкции по охране жизни и здоровья детей;

• систематическом нарушении трудовой дисциплины (опоздания, прогулы и т.д.)

• недобросовестном отношении к работе.

Приложение 4
к Положению
об отраслевой системе оплаты труда
педагогических работников
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 22»
Артемовского городского округа

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке выплат материальной помощи в пределах экономии фонда оплаты труда работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 22» Артемовского городского округа

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее Положение "О порядке выплат материальной помощи в пределах экономии фонда оплаты труда работникам МБДОУ «Детский сад № 22» Артемовского городского округа (далее Учреждение) разработано на основании раздела 5 Положения об отраслевой системе оплаты труда педагогических работников муниципальных бюджетных образовательных организаций Артемовского городского округа, реализующих общеобразовательную программу дошкольного образования», утвержденного решением Думы Артемовского городского округа от 28.03.2019 № 227 «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций Артемовского городского округа, реализующих общеобразовательную программу дошкольного образования», приказом Департамента образования и науки Приморского края от 07.12.2018 № 1543-а «Об утверждении Примерного положения об оплате труда педагогических работников муниципальных образовательных организаций Приморского края», решением Думы Артемовского городского округа от 29.11.2018 № 177 «О бюджете Артемовского городского округа на 2019 год и плановый период 2020 и 2021 годов».

Положение определяет порядок выплат материальной помощи работникам Учреждения.

1.1. Под материальной помощью следует понимать выплаты единовременного характера, как одной из форм социальной поддержки.

1.2. Выплата материальной помощи Работникам Учреждения осуществляется в пределах экономии фонда оплаты труда, утверждённого на финансовый год.

1.3. Настоящее Положение распространяется на педагогических работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих по основному месту работы.

2. УСЛОВИЯ ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

2.1. Материальная помощь педагогическим работникам выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда Учреждения.

2.2. Основания для выплат материальной помощи работникам:

2.2.1. Выплата материальной помощи в случае смерти близких родственников (родители - отца, матери, отчима, мачехи, дети, супруг, супруга).

2.2.2. В случае смерти самого Работника близким родственникам (родителям - отцу, матери, отчиму, мачехе, детям, супруге, супругу) выплачивается единовременная материальная помощь.

2.2.3. Выплата материальной помощи Работнику при длительной болезни.

2.2.4. Выплата материальной помощи Работникам, попавшим в трудную жизненную ситуацию (в результате стихийных бедствий: пожар, наводнение, кражи).

2.2.5. Размер единовременной выплаты при наличии средств экономии в фонде заработной платы составляет 1000,00 рублей.

2.2.6. В каждом конкретном случае осуществляется индивидуальный подход, т.е. сумма выплаты может варьироваться как в сторону увеличения, так и в сторону уменьшения с учетом мнения представительного органа работников.

3. ПОРЯДОК ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

3.1. Материальная помощь может оказываться работнику, отработавшему в учреждении не менее 1 года.

3.2. Выплата материальной помощи осуществляется на основании письменного заявления Работника с приложением подтверждающих документов.

3.3. Заявление об оказании материальной помощи пишется на имя заведующего Учреждения, который принимает решение об оказании материальной помощи. Материальная помощь выплачивается на основании приказа заведующего ДОУ.

3.4. Оказание материальной помощи работнику производится не чаще 1 раза в год, в исключительных случаях материальная помощь может быть выдана повторно.

3.5. Выплата материальной помощи производится путем безналичного перечисления денежных средств на счет работника.

4. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

4.1. Срок действия Положения – до принятия нового. В данное Положение могут быть внесены изменения, дополнения, поправки в порядке предусмотренном действующим законодательством.

Приложение 2
УТВЕРЖДЕНО
приказом по учреждению
от 10.04.2019 № 40-0

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий
МБДОУ детский сад № 22
Ю.В.Волкова

СОГЛАСОВАНО
на профсоюзном собрании
Председатель первичной профсоюзной организации
Ш.Г.Манукян

ПОЛОЖЕНИЕ
об отраслевой системе оплаты труда
руководителя и заместителей руководителя
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
«Детский сад № 22» Артемовского городского окр

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об отраслевой системе оплаты труда руководителя и заместителей руководителя муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 22» Артемовского городского округа реализующего общеобразовательную программу дошкольного образования (далее – Положение), устанавливает порядок и условия оплаты труда руководителя и заместителей руководителя муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 22» Артемовского городского округа, реализующего общеобразовательную программу дошкольного образования (далее – учреждение), в том числе выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Заработная плата руководителя и заместителей руководителя учреждения (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.3. Месячная заработная плата руководителя и заместителей руководителя, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

2.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, а также коллективным договором.

Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе;

работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2.2. Выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3. Конкретные размеры компенсационных выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда.

Минимальная величина выплаты не может быть менее четырех процентов оклада.

На момент введения отраслевой оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. Руководитель Учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

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

Указанные выплаты начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах.

2.4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями

За работу в местах с особыми климатическими условиями к оплате труда работников Учреждения применяются установленные действующим законодательством районный коэффициент к заработной плате работников учреждений, расположенных в Приморском крае, процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока.

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам Учреждения выплачиваются в порядке и размере, установленном действующим законодательством:

районный коэффициент – 30%;

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

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

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

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

2.5.1. Выплаты при выполнении работ в ночное время, устанавливаются в соответствии со статьей 154 ТК РФ.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 до 06 часов) составляет 35% оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

2.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии со статьей 149 ТК РФ.

2.7. Работникам устанавливается доплата за работу в учреждении, расположенном в сельском населенном пункте, в размере 25 процентов оклада.

2.8. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями начисляются на оклад работников, на выплаты компенсационного характера (установленные пунктами 2.2, 2.5 настоящего Положения) и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

3. ПОРЯДОК ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ

3.1. Заработная плата руководителя учреждения состоит из оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

Размер оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором.

Оклад руководителя учреждения устанавливается в кратном отношении к среднему размеру окладов работников учреждения (за исключением руководителя учреждения, его заместителей), установленных по квалификационным уровням профессиональных

квалификационных групп (далее - средний оклад работника по ПКГ), и составляет до 3,2 размеров средних окладов по ПКГ.

Кратность оклада руководителя устанавливается от количества потребителей муниципальной услуги.

Количество учащихся	Предельный уровень соотношения
до 100 воспитанников	2,5
от 101 до 150 воспитанников	2,7
от 151 до 180 воспитанников	2,8
от 181 до 200 воспитанников	2,9
от 201 до 250 воспитанников	3,0
от 251 до 300 воспитанников	3,1
от 301	3,2

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 по ПКГ согласно штатному расписанию на текущий год (без повышающих коэффициентов) с учетом штатной численности учреждения.

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

3.2. Компенсационные выплаты руководителю устанавливаются в соответствии с пунктом 3 настоящего Положения.

3.3. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с перечнем видов стимулирующих выплат:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

премии по итогам работы.

Стимулирующие выплаты руководителю учреждения и их конкретные размеры устанавливаются в трудовом договоре с учетом выполнения им целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения, утверждаемых работодателем.

Оценку работы руководителя учреждения на предмет выполнения им целевых показателей эффективности работы осуществляет ежеквартально комиссия по оценке выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения (далее – комиссия), создаваемая отраслевым органом.

Состав комиссии и порядок оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения утверждаются постановлением администрации Артемовского городского округа.

3.4. Стимулирующие выплаты производятся ежемесячно.

Доля максимального размера стимулирующих выплат не может превышать 40 процентов (без учета премии по итогам года).

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 учреждения;

∑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) выплат за интенсивность и высокие результаты работы в заработной плате руководителя учреждения (без учета районного коэффициента, процентов 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.

Размер выплат за качество выполняемых работ и (или) выплат 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)	**Размер выплат за качество выполняемых работ, за интенсивность и (или) выплат за высокие результаты работы от их максимального размера, в процентах**
100 – 90 включительно	100
менее 90 – 85 включительно	90
менее 85 – 80 включительно	80
менее 80 – 75 включительно	70
менее 75	не устанавливается

Руководителю учреждения по итогам работы за квартал, год (далее – отчетный период) предоставляется 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 6.1 – 6.4 настоящего Положения (без учета премии по итогам работы) (далее – максимальный размер премиального фонда руководителя учреждения на текущий финансовый год), и определяется по формуле:

$Пф_i$ = 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, в баллах;

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

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

Решение о выплате премии по итогам работы руководителю учреждения принимается работодателем на основании ходатайства отраслевого органа.

3.5. На выплаты, предусмотренные пунктами 3.1 - 3.4 настоящего Положения, начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате.

4. ПОРЯДОК И РАЗМЕРЫ ОПЛАТЫ ТРУДА ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ

4.1. Оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются руководителем учреждения на 20 процентов ниже окладов руководителя этого учреждения.

4.2. Компенсационные выплаты заместителям руководителя учреждения выплачиваются в соответствии с пунктом 2 настоящего Положения.

Компенсационные выплаты заместителям руководителя учреждения и их конкретные размеры устанавливаются в трудовом договоре.

4.3. Стимулирующие выплаты заместителям руководителя учреждения, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, формируемого за счет бюджетных средств и средств, поступающих из иной приносящей доход деятельности учреждения, с учетом утверждаемых руководителем учреждения показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения.

Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством.

Стимулирующие выплаты заместителям руководителя учреждения устанавливаются в соответствии с перечнем видов стимулирующих выплат:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

премии по итогам работы.

Стимулирующие выплаты заместителям руководителя учреждения и их конкретные размеры устанавливаются в трудовом договоре.

5. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

Штатное расписание муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 22» Артемовского городского округа, реализующего общеобразовательную программу дошкольного образования, утверждается руководителем учреждения по согласованию с управлением образования администрации Артемовского городского округа и включает в себя все должности служащих (профессий рабочих) данного учреждения.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих учреждению в установленном порядке из краевого и местного бюджета на обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда не может превышать 40%.

Доля средств на стимулирующие выплаты в фонде оплаты труда работников учреждений составляет не менее 30 процентов.

Приложение 1
к Положению
об отраслевой системе оплаты труда

руководителя и заместителей руководителя
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 22»
Артемовского городского округа

Виды и размеры компенсационных выплат руководителя и заместителей руководителя.

№ п/п	*Виды*	*Размер % от оклада*
1.	Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.	**По результатам специальной оценки условий труда, в соответствии со ст.147 ТК РФ**
2.	Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.	**районный коэффициент – 30%; процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока – 10% по истечении первого года работы, с увеличением на 10% за каждые последующие два года работы, но не свыше 30% заработка.**
3.	Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).	**в соответствии со ст. 149 ТК РФ, при совмещении профессий (должностей) – ст. 151 ТК РФ, сверхурочной работе – ст. 152 ТК РФ, работе в выходные и нерабочие праздничные дни – ст. 153 ТК РФ.** Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора, исходя из оклада по совмещаемой должности с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
4.	Доплата за работу в учреждении, расположенном в сельском населенном пункте.	**25%**

Приложение 2
к Положению
об отраслевой системе оплаты труда

руководителя и заместителей руководителя
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 22»
Артемовского городского округа

ПОЛОЖЕНИЕ
о стимулирующих выплатах руководителю и заместителям руководителя муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 22» Артемовского городского округа

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о стимулирующих выплатах руководителю и заместителям руководителя муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 22» Артемовского городского округа (далее – Положение), устанавливает порядок и условия стимулирующих выплат руководителю и заместителям руководителя муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 22» Артемовского городского округа, (далее – учреждения).

1.2. Стимулирующие выплаты руководителю и заместителям руководителя учреждения размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями,локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, формируемого за счет бюджетных средств и средств, поступающих ри приносящей доход деятельности учреждения, с учетом утверждаемых показателей и критериев оценки эффективности труда.

2. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЮ УЧРЕЖДЕНИЯ

2.1. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения и их конкретные размеры устанавливаются в трудовом договоре с учетом выполнения им целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения, утверждаемых работодателем.

2.2. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с перечнем видов стимулирующих выплат:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

премии по итогам работы.

2.3. Оценку работы руководителя учреждения на предмет выполнения им целевых показателей эффективности работы осуществляет ежеквартально комиссия по оценке выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения (далее – комиссия), создаваемая отраслевым органом.

2.4. Состав комиссии и порядок оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения утверждаются постановлением администрации Артемовского городского округа.

2.3. Стимулирующие выплаты производятся ежемесячно.

Доля максимального размера стимулирующих выплат не может превышать 40 процентов (без учета премии по итогам года).

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 учреждения;

∑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) выплат за интенсивность и высокие результаты работы в заработной плате руководителя учреждения (без учета районного коэффициента, процентов 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.

Размер выплат за качество выполняемых работ и (или) выплат 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)	**Размер выплат за качество выполняемых работ, за интенсивность и (или) выплат за высокие результаты работы от их максимального размера, в процентах**
100 – 90 включительно	100
менее 90 – 85 включительно	90
менее 85 – 80 включительно	80
менее 80 – 75 включительно	70
менее 75	не устанавливается

3. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ ЗАМЕСТИТЕЛЯМ РУКОВОДИТЕЛЯ

3.1. Стимулирующие выплаты заместителям руководителя учреждения, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, формируемого за счет бюджетных средств и средств, поступающих из иной приносящей доход деятельности учреждения, с учетом утверждаемых руководителем учреждения показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения.

3.2. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством.

3.3. Стимулирующие выплаты заместителям руководителя учреждения устанавливаются в соответствии с перечнем видов стимулирующих выплат:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

премии по итогам работы.

Стимулирующие выплаты заместителям руководителя учреждения и их конкретные размеры устанавливаются в трудовом договоре.

3.4. Стимулирующие выплаты производятся по решению руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, формируемого за счет бюджетных средств, а также средств от иной приносящей доход деятельности.

3.5. Размеры выплат устанавливаются Приказом руководителя Учреждения с утверждением размера стимулирующих выплат.

Размер выплат стимулирующей части фонда оплаты труда заместителей руководителя исчисляется на основе итогового балла, который представляет собой сумму баллов по показателям и критериям оценки эффективности труда работников, позволяющих оценить интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ.

Максимальный итоговый балл для заместителей руководителя составляет – 60 баллов.

Максимальный размер выплат стимулирующей части в процентах состоявляет – 120 %.

Размер стимулирующих выплат заместителей руководителя, выраженный в процентах от оклада определяется исходя из следующего:

60 баллов – 120%

1 – X

X = 120 : 60 = 2%

1 балл = 2%

Размер выплат определяется по формуле: сумма набранных баллов умножается на 2%.

3.6. Размер стимулирующих выплат может быть снижен, либо работник может быть полностью лишен надбавки в случаях нарушения:

-Устава Учреждения;

- правил внутреннего трудового распорядка;

- должностных инструкций, инструкций по охране труда, инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников;

- трудовой, служебной и исполнительской дисциплины;

- корпоративной этики.

3.7. Решение о лишении и уменьшении выплат стимулирующего характера устанавливается Приказом заведующего, с учетом мнения представительного органа работников.

3.8. Выплаты стимулирующего характера исчисляются в суммовом выражении, выплачиваются одновременно с выплатой заработной платы работника за истекший месяц в соответствии с приказом работодателя.

3.9. Средства на оплату труда, поступающие от прочей приносящей доход деятельности, могут направляться учреждением на стимулирующие выплаты.

3.10. Доля средств на стимулирующие выплаты в фонде оплаты труда работников учреждения составляет не менее 30 процентов.

Показатели и критерии оценки эффективности труда работников, позволяющих оценить интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ

ЗАМЕСТИТЕЛЬ ЗАВЕДУЮЩЕГО ПО ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ И МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЕ_____дата__ _____

№	*Критерии оценки*	*Баллы*	*Само оценка*	*Примечание*
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
1.	**Результаты участия воспитанников, педагогов в конкурсах, фестивалях и т.п.** *(указать конкретно)*	***3 балла***		
2.	**Результаты работы с семьями «группы риска», «стабилизация» обстановки в семье**	***3 балла*** *положительная динамика работы* ***1 балл*** *незначительная, волнообразная динамика*		
3.	**Личное участие в распространении педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе** *(указать конкретно)*	***3 балла***		
4.	**Результаты мониторинга качества дошкольного образования** *(по итогам мониторинга)*	***3 балла*** *более 50% детей показывают результаты на высоком, среднем уровне* ***1 балл*** *менее 50% детей показывают результаты на высоком, среднем уровне*		
5.	**Внедрение новых форм методической поддержки профессионального уровня педагогов ДОУ** *(указать конкретно)*	***3 балла***		
6.	**Организация работы по сопровождению детей с ОВЗ, систематическая работа консилиума ДОУ**	***3 балла***		
7.	**Выполнение плана по внутреннему контролю**	***3 балла***		
8.	**Реализация годового плана деятельности ДОУ в полном объеме**	***3 балла***		
9.	**Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения** *(указать конкретно)*	***3 балла***		
10.	**Систематическое участие в ведении и оформлении официального сайта ДОУ в соответствии с действующим законодательством**	***3 балла***		
	Выплаты за качество выполняемых работ			
11.	**Удовлетворенность родителями (законными представителями) качеством предоставляемых образовательных услуг** *(заполняется по результатам анкетирования)*	***3 балла***		
12.	**Руководство методическим кабинетом, консультационным пунктом**	***3 балла***		
13.	**Использование современных образовательных технологий, участие в инновационной деятельности** *(указать конкретно)*	***3 балла***		
14.	**Организация и использование разнообразных и эффективных форм взаимодействия с родителями** *(указать конкретно)*	***3 балла***		

15.	**Своевременность прохождения обучения педагогических работников на курсах повышения квалификации в объеме не менее 72 часов**	***3 балла***			
16.	**Организация аттестации педагогических работников**	***3 балла***			
17.	**Отсутствие замечаний, обоснованных жалоб, конфликтных ситуаций**	***3 балла***			
18.	**Работа без больничных листов**	***3 балла***			
19.	**Отсутствие травматизма среди воспитанников и педагогических работников**	***3 балла***			
20.	**Уровень исполнительской дисциплины**	***3 балла*** *своевременное исполнение, полное соблюдение, без замечаний*			
		1 балл *с замечаниями, задержками, несвоевременно*			
	Итого:	**Количество баллов**		**Количество набранных %**	
1 балл = 2 %					

Работник _____

Члены комиссии

_____ _____
_____ _____
_____ _____

Рекомендации по заполнению:
Работник заполняет показатели, выставляет баллы, проценты и ставит внизу подпись.
В примечании указываются конкретные результаты и выполняемые работы.
Комиссией рассматривается каждый пункт, подводится итог, который идет в протокол.
В случае снижения (повышения) количества набранных процентов комиссией конкретизируются причины снижения (повышения).

ЗАМЕСТИТЕЛЬ ЗАВЕДУЮЩЕГО ПО АДМИНИСТРАТИВНОЙ И ХОЗЯЙСТВЕННОЙ РАБОТЕ_____дата__ _____

№	Критерии оценки	Баллы	Само оценка	Примечание
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
1.	**Эффективность и своевременность исполнения управленческих решений**	***3 балла***		
2.	**Своевременное проведение инструктажей с работниками ДОУ**	***3 балла***		
3.	**Осуществление качественного контроля за работой вспомогательного персонала**	***3 балла***		
4.	**Обеспечение бесперебойной работы систем отпления, канализации, водоснабжения**	***3 балла***		
5.	**Активное участие в выполнении особо важных работ и мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения** *(указать конкретно)*	***3 балла***		
6.	**Ведение документов по организации питания, составление меню-требования**	***3 балла***		
7.	**Высокий уровень профилактических работ либо своевременное устранение аварийных ситуаций, оперативность устранения недостатков**	***3 балла***		
8.	**Обеспечение эффективного контроля за сохранностью имущества и инвентаря учреждения**	***3 балла***		
9.	**Своевременное устранение замечаний по предписаниям надзорных органов** *(указать конкретно)*	***3 балла***		
10.	**Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок** *(указать конкретно)*	***3 балла***		
	Выплаты за качество выполняемых работ			
11.	**Качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях детского сада, в соответствии с требованиями СанПин**	***3 балла***		
12.	**Своевременное и качественное ведение документации**	***3 балла*** *своевременное исполнение, полное соблюдение, без замечаний* ***1 балл*** *с замечаниями, задержками, несвоевременно*		
13.	**Качественное обеспечение учета и сохранности имущества, отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей**	***3 балла***		
14.	**Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения**	***3 балла***		
15.	**Организация работ по благоустройству территории, субботники, проведение текущих ремонтных работ в ДОУ**	***3 балла***		
16.	**Своевременная и качественная подготовка учреждения к новому учебному году**	***3 балла***		
17.	**Отсутствие замечаний, обоснованных жалоб, конфликтных ситуаций**	***3 балла***		

18.	**Работа без больничных листов**	***3 балла***			
19.	**Отсутствие травматизма среди воспитанников и работников**	***3 балла***			
20.	**Уровень исполнительской дисциплины**	***3 балла*** *своевременное исполнение,* *полное соблюдение,* *без замечаний*			
		1 балл *с замечаниями, задержками,* *несвоевременно*			
	Итого:	**Количество баллов**		**Количество набранных %**	
1 балл = 2 %					

Работник _____

Члены комиссии

_____ _____
_____ _____
_____ _____

Рекомендации по заполнению:
Работник заполняет показатели, выставляет баллы, проценты и ставит внизу подпись.
В примечании указываются конкретные результаты и выполняемые работы.
Комиссией рассматривается каждый пункт, подводится итог, который идет в протокол.
В случае снижения (повышения) количества набранных процентов комиссией конкретизируются причины снижения (повышения).

ЗАМЕСТИТЕЛЬ ЗАВЕДУЮЩЕГО ПО ФИНАНСАМ

_____***дата***__ _____

№	*Критерии оценки*	*Баллы*	*Само оценка*	*Примечание*
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
1.	**Отсутствие просроченных кредиторских задолженностей и остатков на счетах учреждения на конец отчетного периода**	***3 балла***		
2.	**Отсутствие замечаний, жалоб по итогам ревизий контролирующих органов проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности**	***3 балла***		
3.	**Своевременное осуществление экономических финансовых расчетов, анализа хозяйственной деятельности, исполнение операционной и бухгалтерской отчетности по финансовой деятельности**	***3 балла***		
4.	**Работа по своевременному начислению сумм заработной платы, премий, доплат, отпускных, пособий и других социальных выплат работникам**	***3 балла***		
5.	**Своевременная разработка финансовой документации: ПФХД, штатного расписания и тарификации, соглашений на получение субсидий, различных форм отчетности**	***3 балла***		
6.	**Ведение документов по бухгалтерскому учету, связанному с предоставлением платных образовательных услуг**	***3 балла***		
7.	**Эффективность использования бюджетных и внебюджетных средств, исполнение утвержденного бюджета образовательного учреждения, соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и платежам**	***3 балла***		
8.	**Контроль бухгалтерского учета, связанного с движением материальных ценностей, основных средств (инвентаризация)**	***3 балла***		
9.	**Своевременная сдача отчетности в налоговую инспекцию, отсутствие замечаний**	***3 балла***		
10.	**Организация и внедрение инновационных процессов и новых технологий, прогрессивных форм и методов бухгалтерского учета и отчетности на основе применения современных средств еомпьютерной техники**	***3 балла***		
	Выплаты за качество выполняемых работ			
11.	**Обеспечение своевременного и качественного контроля за финансово-хозяйственной деятельностью**	***3 балла***		
12.	**Своевременное и качественное ведение документации, своевременность предоставления квартальных отчётов, соблюдение сроков, установленных порядков и форм предоставления сведений**	***3 балла*** *своевременное исполнение, полное соблюдение, без замечаний* ***1 балл*** *с замечаниями, задержками, несвоевременно*		

13.	**Рациональное расходование финансовых и материальных средств**	***3 балла***			
14.	**Выполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг**	***3 балла***			
15.	**Создание учетной политики учреждения, ее корректировка**	***3 балла***			
16.	**Размещение информации о ДОУ в соответствии с требованиями, установленными приказом Мин. финансов РФ от 21 июля 2011 г. №86н, на официальном сайте для размещения информации о деятельности www.bus.gov.ru и т.п.** *(указать конкретно)*	***3 балла***			
17.	**Социальная активность, участие в общественной жизни ДОУ, выполнение срочных работ, возникших в связи с производственной необходимостью** *(указать конкретно)*	***3 балла***			
18.	**Работа без больничных листов**	***3 балла***			
19.	**Отсутствие замечаний, обоснованных жалоб со стороны работников учреждения по начислению заработной платы, конфликтных ситуаций**	***3 балла***			
20.	**Уровень исполнительской дисциплины**	***3 балла*** *своевременное исполнение, полное соблюдение, без замечаний*			
		1 балл *с замечаниями, задержками, несвоевременно*			
	Итого:	**Количество баллов**		**Количество набранных %**	
1 балл = 2 %					

Работник _____

Члены комиссии

_____ _____

_____ _____

_____ _____

Рекомендации по заполнению:

Работник заполняет показатели, выставляет баллы, проценты и ставит внизу подпись.

В примечании указываются конкретные результаты и выполняемые работы.

Комиссией рассматривается каждый пункт, подводится итог, который идет в протокол.

В случае снижения (повышения) количества набранных процентов комиссией конкретизируются причины снижения (повышения).

Приложение 3
к Положению
об отраслевой системе оплаты труда
руководителя и заместителей руководителя
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 22»
Артемовского городского округа

ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании руководителя и заместителей руководителя муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 22» Артемовского городского округа

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о премировании руководителя и заместителей руководителя муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 22» Артемовского городского округа (далее – Положение), разработано в соответствии с разделом 3 пунктом 3.2. Положения об отраслевой системе оплаты труда руководителей и заместителей муниципальных бюджетных образовательных организаций Артемовского городского округа, реализующих общеобразовательную программу дошкольного образования», утвержденного решением Думы Артемовского городского округа от 28.03.2019 № 227 «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций Артемовского городского округа, реализующих общеобразовательную программу дошкольного образования», приказом Департамента образования и науки Приморского края от 07.12.2018 № 1543-а «Об утверждении Примерного положения об оплате труда педагогических работников муниципальных образовательных организаций Приморского края», решением Думы Артемовского городского округа от 29.11.2018 № 177 «О бюджете Артемовского городского округа на 2019 год и плановый период 2020 и 2021 годов».

1.2. Настоящее Положение распространяется на руководителя и заместителей руководителя, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием.

1.3. Настоящее Положение разработано в целях повышения материальной заинтересованности руководителя и заместителей руководителя муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 22» Артемовского городского округа, в целях повышения качества воспитательно-образовательного процесса, повышения профессионального мастерства сотрудников, творческой активности и инициативы.

1.4. Положение о премировании руководителя и заместителей руководителя муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 22» Артемовского городского округа согласовывается с профсоюзным комитетом, обсуждается, корректируется и принимается на общем собрании трудового коллектива и утверждается заведующим.

1.5. Выплата премии руководителю и заместителям руководителя муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 22» Артемовского городского округа облагаются налогом в соответствии с действующим законодательством, учитываются при исчислении среднего заработка.

1.6. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся общим собранием трудового коллектива муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 22» Артемовского городского округа и принимаются на его заседании.

1.7. Срок положения не ограничен. Положение действует до принятия нового.

2. ИСТОЧНИКИ ФОРМИРОВАНИЯ ПРЕМИАЛЬНОГО ФОНДА

2.1. Источником формирования премиального фонда муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 22» Артемовского городского округа является экономия фонда заработной платы.

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ

3.1. Настоящим Положением предусматривается единовременное премирование руководителя учреждения по итогам работы за квартал, год (далее – отчетный период) при достижении результата оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения не менее 85 баллов за отчетный период по оценке комиссии.

3.2. 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 6.1 – 6.4 настоящего Положения (без учета премии по итогам работы) (далее – максимальный размер премиального фонда руководителя учреждения на текущий финансовый год), и определяется по формуле:

$Пф_i = Оц*(ПФ : i : 100)$,

где:

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

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

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

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

3.3. Решение о выплате премии по итогам работы руководителю учреждения принимается работодателем на основании ходатайства отраслевого органа.

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ

4.1. Настоящим Положением предусматривается единовременное премирование заместителей руководителя учреждения по итогам работы за месяц, за квартал, год при наличии средств экономии в фонде заработной платы.

4.2. Предложения о виде и размере премирования вносит заведующий, он же согласовывает его с профсоюзным комитетом муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 22» Артемовского городского округа.

4.3. Решение о виде и размере премирования заместителей руководителя заведующий оформляет приказом по учреждению.

4.4. Размер премии, выплачиваемой одному заместителю руководителя, предельными размерами не ограничивается.

4.4.1. Премиальные выплаты выплачиваются юбилярам (50,55,60 лет), награждаемым Почетными грамотами к профессиональным праздникам, победителям профессиональных конкурсов в размере 1000,00 рублей.

4.4.2. Основными условиями премирования являются:

- строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка, четкое, своевременное исполнение распорядительных документов, решений, приказов;
- качественное, своевременное выполнение плановых заданий, мероприятий;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников;
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей);
- отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов.

4.5. Заместителям руководителя, проработавшим неполный отчетный период, начисление премии производится за фактически отработанное время.

4.6. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений, перечисленных в настоящем Положении, трудовом договоре, иных локальных нормативных актах или законодательства РФ, единовременное премирование не допускается.

4.7.Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

5. ПОКАЗАТЕЛИ И РАЗМЕРЫ ПРЕМИЙ

5.1. При определении размера премии учитываются следующие общие показатели:

• проявление творчества, инициативы;

• активное участие в ремонтных работах по подготовке учреждения к новому учебному году;

• активное участие в методических, административно-хозяйственных, общественных мероприятиях, проводимых в учреждении;

• работа без больничных листов в течение квартала, полугода, года;

• большой объем дополнительной работы или работы, не входящей в круг основных обязанностей, если за нее не была установлена надбавка или доплата;

• бережное отношение к имуществу учреждения.

5.2. Основными показателями премирования являются:

Наименование должности	*Показатели премирования*
Заместитель заведующего по воспитательной и методической работе	• высокий уровень подготовки и проведения городских методических объединений; • высокий уровень организации и проведения контроля (мониторинга) за состоянием воспитательно-образовательного процесса; • качественная организация работы экспертной и творческой групп, педагогического совета; • высокий уровень организации аттестации педагогических работников; • поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.
Заместитель заведующего по административной и хозяйственной работе	• своевременное материально-техническое обеспечение образовательного учреждения; • высокое качество организации и проведения ремонтных работ; • обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда.
Заместитель заведующего по финансам	• качественное ведение документации; • своевременность сдачи документов в пенсионный фонд, страховую медицинскую компанию, военкомат, отдел образования и другие вышестоящие организации; • сохранность компьютерного оборудования.

6. ПОКАЗАТЕЛИ, ВЛИЯЮЩИЕ НА УМЕНЬШЕНИЕ РАЗМЕРА ПРЕМИИ ИЛИ ЕЕ ЛИШЕНИЕ

6.1. Размеры премии работнику могут быть уменьшены по причине:

• нарушении правил внутреннего трудового распорядка,

• нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности,

• нарушения инструкции по охране жизни и здоровья детей,

• нарушения работником педагогической этики,

• нарушения сроков выполнения или сдачи документации, отчётов, установленных решениями органов самоуправления, приказами и распоряжениями администрации,

• обоснованных жалоб со стороны родителей (на низкое качество, воспитательно-образовательного процесса) и персонала (за невнимательное и грубое отношение к детям),

• детского травматизма по вине работника,

• халатного отношения к сохранности материально-технической базы,

• систематическом нарушении трудовой дисциплины (опоздания, прогулы и т.д.),

• недобросовестном отношении к работе.

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Срок действия Положения – до принятия нового. В данное Положение могут быть внесены изменения, дополнения, поправки в порядке предусмотренном действующим законодательством.

Приложение 3
УТВЕРЖДЕНО
приказом по учреждению
от 10.04.2019 № 40-0

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий
МБДОУ детский сад № 22
Ю.В.Волкова

СОГЛАСОВАНО
на профсоюзном собрании
Председатель первичной профсоюзной организации
Ш.Г.Мацукян

ПОЛОЖЕНИЕ
об отраслевой системе оплаты труда вспомогательного персонала и иных работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 22» Артемовского городского округа

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об отраслевой системе оплаты труда вспомогательного персонала и иных работников (далее – работники) муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 22» Артемовского городского округа, реализующего общеобразовательную программу дошкольного образования (далее – Положение), устанавливает порядок и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 22» Артемовского городского округа, реализующего общеобразовательную программу дошкольного образования (далее – учреждение), в том числе выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Заработная плата работников учреждения (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

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

1.5. Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.6. Размеры окладов работников учреждения, установленные по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, увеличиваются (индексируются) в соответствии с решением Думы Артемовского городского округа о бюджете на соответствующий финансовый год и плановый период.

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Основные условия оплаты труда

2.1.1. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя оклады заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам, компенсационные и стимулирующие выплаты.

2.1.2. Система оплаты труда работников 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 муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 22» Артемовского городского округа;

перечня видов стимулирующих выплат в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 22» Артемовского городского округа.

2.2. Размеры окладов работников учреждения установлены в зависимости от профессионально-квалификационных групп должностей (далее - ПКГ), утвержденных приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 31.08. 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кенематографии», приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 17.05.2012 № 559н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда»:

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Должность	Базовые оклады (руб.)
Профессиональные квалификационные группы специалистов и служащих первого уровня				

1.	Общеотраслевые должности	1 квалификационный уровень	делопроизводитель	3807
	Профессиональные квалификационные группы специалистов и служащих второго уровня			
		2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	4336
		3 квалификационный уровень	шеф-повар	6183
	Профессиональные квалификационные группы специалистов и служащих третьего уровня			
		1 квалификационный уровень	бухгалтер	6479
			специалист по охране труда	6848
Профессиональные квалификационные группы должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня				
2.		1 квалификационный уровень	помощник воспитателя	3881
	Профессиональные квалификационные группы должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня			
		1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	3972
Профессиональные квалификационные группы «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»				
3.	Рабочие специальности	1 квалификационный уровень	дворник	3254
			грузчик	3254
			сторож (вахтер)	3254
			уборщик служебных помещений	3430
			кастелянша	3430
			кладовщик	3430
			повар	4236
			кухонный рабочий	3430
			машинист по стирке белья	3430
			рабочий по обслуживанию зданий	3881
			сантехник	3596
	Профессиональные квалификационные группы «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»			
		1 квалификационный уровень (профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4-5 квалификационных разрядов)	электромонтер по ремонту и обслуживания электрооборудования	3710

		2 квалификационный уровень (профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6-7 квалификационных разрядов)	электромонтер по ремонту и обслуживания электрооборудования	4008
		3 квалификационный уровень (профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда)	электромонтер по ремонту и обслуживания электрооборудования	4612

2.3. Порядок применения повышающих коэффициентов

2.3.1. К окладам работников, установленным по ПКГ, устанавливается повышающий коэффициент за выслугу лет. Повышающий коэффициент за выслугу лет (устанавливается к окладу при стаже работы в государственных и муниципальных учреждениях, органах исполнительной власти и органах местного самоуправления, за время военной службы, а также периоды работы в образовательных организациях независимо от их организационно-правовой формы собственности).

2.3.2. К окладам работников, установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за выслугу лет при стаже работы:

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.

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

Рор = Опкг + Опкг х SUMПК,

где:

Рор – размер оклада работника;

Опкг – оклад работника по ПКГ;

SUMПК – сумма повышающих коэффициентов.

2.3.4. Размер повышающих коэффициентов устанавливается в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, а также коллективным договором.

Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

3.2. Выплаты работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3. Конкретные размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценке условий труда.

Минимальная величина выплаты не может быть менее четырех процентов оклада.

На момент введения отраслевой оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. Руководитель Учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

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

Указанные выплаты начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах.

3.4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями

За работу в местностях с особыми климатическими условиями к оплате труда работников Учреждения применяются установленные действующим законодательством районный коэффициент к заработной плате работников учреждений, расположенных в Приморском крае, процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока.

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам Учреждения выплачиваются в порядке и размере, установленном действующим законодательством:

районный коэффициент – 30%;

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

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

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

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

Выплаты при выполнении работы в ночное время устанавливаются в соответствии со статьей 154 ТК РФ.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 до 06 часов) составляет 35% оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

3.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии со статьей 149 ТК РФ.

3.7. Работникам учреждения устанавливается доплата за работу в учреждении, расположенном в сельском населенном пункте, в размере 25 процентов оклада.

3.8. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями начисляются на оклад работников, на выплаты компенсационного характера (установленные пунктами 3.2, 3.5 настоящего Положения) и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

4.1. Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, формируемого за счет бюджетных средств, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения (для бюджетных учреждений), с учетом утверждаемых руководителем учреждения показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения.

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

4.2. Работникам учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

премии по итогам работы.

4.3. Стимулирующие выплаты производятся по решению руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, формируемого за счет бюджетных средств, а также средств от иной приносящей доход деятельности.

5. ОКАЗАНИЕ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

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

5.2. Условия выплаты материальной помощи и ее предельные размеры устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения, с учетом мнения представительного органа работников.

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

6. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

Штатное расписание муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 22» Артемовского городского округа утверждается руководителем учреждения по согласованию с управлением образования администрации Артемовского городского округа и включает в себя все должности служащих (профессий рабочих) данного учреждения.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих учреждению в установленном порядке из краевого и местного бюджета, и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда не может превышать 40%.

Доля средств на стимулирующие выплаты в фонде оплаты труда работников учреждений составляет не менее 30 процентов.

Приложение 1
к Положению
об отраслевой системе оплаты труда
вспомогательного персонала
и иных работников
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 22»
Артемовского городского округа

Виды и размеры компенсационных выплат вспомогательного персонала и иных работников

№ п/п	*Виды*	*Размер % от оклада*
1.	Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.	**По результатам специальной оценки условий труда, в соответствии со ст.147 ТК РФ**
2.	Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.	**районный коэффициент – 30%; процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока – 10% по истечении первого года работы, с увеличением на 10% за каждые последующие два года работы, но не свыше 30% заработка.**
3.	Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).	**в соответствии со ст. 149 ТК РФ, при совмещении профессий (должностей) – ст. 151 ТК РФ, сверхурочной работе – ст. 152 ТК РФ, работе в выходные и нерабочие праздничные дни – ст. 153 ТК РФ.** Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора, исходя из оклада по совмещаемой должности с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
4.	Доплата за работу в учреждении, расположенном в сельском населенном пункте.	**25%**

Приложение 2
к Положению
об отраслевой системе оплаты труда
вспомогательного персонала
и иных работников
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 22»
Артемовского городского округа

ПОЛОЖЕНИЕ
о стимулирующих выплатах вспомогательному персоналу и иным работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 22» Артемовского городского округа

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о стимулирующих выплатах вспомогательному персоналу и иным работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 22» Артемовского городского округа (далее – Положение), устанавливает порядок и условия стимулирующих выплат педагогическим работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 22» Артемовского городского округа (далее – учреждения).

1.2. Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, формируемого за счет бюджетных средств, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения (для бюджетных учреждений), с учетом утверждаемых руководителем учреждения показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера подлежат внесению в трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) с работником (п.16 и 17 Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений).

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

1.4. Работникам учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

премии по итогам работы.

1.5. Стимулирующие выплаты производятся по решению руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, формируемого за счет бюджетных средств, а также средств от иной приносящей доход деятельности.

Размеры выплат устанавливаются Приказом руководителя Учреждения с утверждением размера стимулирующих выплат на основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат по согласованию с профкомом.

1.6. Размер стимулирующих выплат работникам может быть установлен на основании служебных записок заместителей заведующего, с учетом мнения представительного органа работников.

Размер выплат стимулирующей части фонда оплаты труда работников исчисляется на основе итогового балла, который представляет собой сумму баллов по показателям и критериям оценки эффективности труда работников, позволяющих оценить интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ.

Максимальный итоговый балл для вспомогательного персонала и иных работников составляет – 150 баллов.

Максимальный размер выплат стимулирующей части вспомогательного персонала и иных работников в процентах состоявляет – 300 %.

Размер стимулирующих выплат работников, выраженный в процентах от оклада определяется исходя из следующего:

150 баллов – 300 %
1 – X
X = 300 : 150 = 2%
1 балл = 2%

Размер выплат определяется по формуле: сумма набранных баллов умножается на 2%.

1.7. Размер стимулирующих выплат может быть снижен, либо педагогический работник может быть полностью лишен надбавки в случаях нарушения:

-Устава Учреждения;
- правил внутреннего трудового распорядка;
- должностных инструкций, инструкций по охране труда, инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников;
- трудовой, служебной и исполнительской дисциплины;
- корпоративной этики.

1.8. Решение о лишении и уменьшении выплат стимулирующего характера устанавливается Приказом заведующего, с учетом мнения представительного органа работников.

1.9. Выплаты стимулирующего характера исчисляются в суммовом выражении, выплачиваются одновременно с выплатой заработной платы работника за истекший месяц в соответствии с приказом работодателя.

1.10. Средства на оплату труда, поступающие от прочей приносящей доход деятельности, могут направляться учреждением на стимулирующие выплаты.

Показатели и критерии оценки эффективности труда работников, позволяющих оценить интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ

ПОМОЩНИК ВОСПИТАТЕЛЯ**_____*****дата*****_____**

№	*Критерии оценки*	*Баллы*	*Само оценка*	*Примечание*
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
1.	**Участие в осуществлении воспитательных функций в процессе проведения образовательной деятельности, содействие повышению эффективности воспитательно-образовательного процесса** *(оказание помощи педагогам в проведении воспитательно-образовательного процесса - указать конкретно)*	***15 баллов***		
2.	**Образцовое содержание группы, соблюдение светового и воздушного режима, содержание помещений в соответствии с требованиями СанПин**	***15 баллов***		
3.	**Инициатива и личный, творческий вклад в оснащение развивающей среды и в образовательный процесс** *(изготовление пособий, атрибутов, участие в оформлении, участие в праздниках и т.д. - указать конкретно)*	***15 баллов***		
4.	**Систематическое оказание помощи в одевании, раздевании на прогулку детей младшего дошкольного возраста** *(указать конкретно)*	***15 баллов***		
5.	**Систематическое осуществление наставничества, замещение отсутствующих работников, выполнение работ, не связанных с выполнением должностных обязанностей** *(выход на работу во время праздничных и выходных дней по острой необходимости - указать конкретно)*	***15 баллов***		
	Выплаты за качество выполняемых работ			
6.	**Сохранность имущества в группе** *(уменьшение боя посуды, сохранность кухонного, хозяйственного, мягкого инвентаря, оборудования и мебели. - указать конкретно)*	***15 баллов*** *100% сохранности* ***10 баллов*** *80% сохранности*		
7.	**Отсутствие обоснованных жалоб, конфликтных ситуаций**	***15 баллов***		
8.	**Работа без больничных листов**	***15 баллов***		

9.	**Качественное соблюдение условий режима питания, установленных норм выдачи питания, работа по освоению детьми культурно-гигиенических навыков, обучение детей навыкам самообслуживания**	***15 баллов***			
10.	**Уровень исполнительской дисциплины, отсутствие замечаний со стороны контролирующих по выполнению требований СанПин, ОТ, ТБ**	***15 баллов***			
	Итого:	**Количество баллов**		**Количество набранных %**	
1 балл = 2 %					

Работник _____

Члены комиссии

_____ _____
_____ _____
_____ _____

Рекомендации по заполнению:
Работник заполняет показатели, выставляет баллы, проценты и ставит внизу подпись.
В примечании указываются конкретные результаты и выполняемые работы.
Комиссией рассматривается каждый пункт, подводится итог, который идет в протокол.
В случае снижения (повышения) количества набранных процентов комиссией конкретизируются причины снижения (повышения).

БУХГАЛТЕР _____ ***дата***_____

№	*Критерии оценки*	*Баллы*	*Само оценка*	*Примечание*	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
1.	**Отсутствие просроченных кредиторских задолженностей и остатков на счетах учреждения на конец отчетного периода**	***15 баллов***			
2.	**Работа по своевременному начислению родительской платы, выявление задолженности, взаимодействие с педагогами по устранению задолженности по родительской плате**	***15 баллов***			
3.	**Организация работ по проведению закупок, товаров, услуг и работ для нужд детского сада, своевременное размещение информации о закупке товаров, работ, услуг для нужд детского сада на электронных площадках, официальном сайте единой информационной системы в сфере закупок по 44 Ф.З. и 223 Ф.З. zakupki.gov.ru** *(указать конкретно)*	***15 баллов***			
4.	**Своевременный контроль за исполнением договоров с поставщиками за продукты питания, коммунальные услуги и др.**	***15 баллов***			
5.	**Своевременное осуществление расчетов и подготовки документации по выплате компенсации**	***15 баллов***			
	Выплаты за качество выполняемых работ				
6.	**Отсутствие замечаний по итогам ревизии, проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности ДОУ**	***15 баллов***			
7.	**Отсутствие замечаний, обоснованных жалоб, конфликтных ситуаций**	***15 баллов***			
8.	**Работа без больничных листов**	***15 баллов***			
9.	**Качественное ведение документации и своевременная сдача отчетности по продуктам питания и материалам**	***15 баллов***			
10.	**Социальная активность, участие в общественной жизни ДОУ, города** *(указать конкретно)*	***15 баллов***			
	Итого:	**Количество баллов**		**Количество набранных %**	
1 балл = 2 %					

Работник _____

Члены комиссии

_____ _____

_____ _____

_____ _____

Рекомендации по заполнению:

Работник заполняет показатели, выставляет баллы, проценты и ставит внизу подпись.

В примечании указываются конкретные результаты и выполняемые работы.

Комиссией рассматривается каждый пункт, подводится итог, который идет в протокол.

В случае снижения (повышения) количества набранных процентов комиссией конкретизируются причины снижения (повышения).

ДЕЛОПРОИЗВОДИТЕЛЬ _____ ***дата*** _____

№	*Критерии оценки*	*Баллы*	*Само оценка*	*Примечание*
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
1.	**Участие в деятельности, не предусмотренной должностной инструкцией работника (участие в комиссиях, проведении опросов, анкетировании работников, подготовка и проверка табелей посещаемости воспитанников и пр.** *(указать конкретно)*	***15 баллов***		
2.	**Систематическая работа по обработке персональных данных сотрудников, воспитанников, родителей, ведение личных дел**	***15 баллов***		
3.	**Интенсивность работы по обеспечению приема, учета и хранения законченных делопроизводством документальных материалов**	***15 баллов***		
4.	**Точность, своевременность и достоверность ведения электронных баз данных по сотрудникам и воспитанникам**	***15 баллов***		
5.	**Участие и помощь в организации, проведению культурно-массовых мепроприятиях, общественных мероприятиях (уборках, субботниках, ремонтах и т.п.)** *(указать конкретно)*	***15 баллов***		
	Выплаты за качество выполняемых работ			
6.	**Работа не входящая в круг должностных обязанностей: оказание помощи в одевании, раздевании детей, кратковременный присмотр за воспитанниками во время отсутствия педагога и помощника воспитателя и т.п.** *(указать конкретно)*	***15 баллов***		
7.	**Отсутствие замечаний, обоснованных жалоб, конфликтных ситуаций**	***15 баллов***		
8.	**Коммуникативная культура работника, работа без больничных листов, отсутствие отпусков без сохранения заработной платы**	***15 баллов***		
9.	**Высокий уровень исполнительской дисциплины, качественное и оперативное выполнение заданий, полученных от заведующего по делопроизводству**	***15 баллов***		
10.	**Отсутствие замечаний на качество оформленных документов, своевременность и оперативность предоставления документов**	***15 баллов***		
	Итого:	**Количество баллов**		**Количество набранных %**
1 балл = 2 %				

Работник _____

Члены комиссии

_____ _____

_____ _____

_____ _____

Рекомендации по заполнению:

Работник заполняет показатели, выставляет баллы, проценты и ставит внизу подпись.

В примечании указываются конкретные результаты и выполняемые работы.

Комиссией рассматривается каждый пункт, подводится итог, который идет в протокол.

В случае снижения (повышения) количества набранных процентов комиссией конкретизируются причины снижения (повышения).

СПЕЦИАЛИСТ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

_____***дата***__ _____

№	*Критерии оценки*	*Баллы*	*Само оценка*	*Примечание*	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
1.	**Своевременное проведение инструктажей с работниками ДОУ**	***15 баллов***			
2.	**Своевременное устранение замечаний по предписаниям надзорных органов**	***15 баллов***			
3.	**Призовые места в смотрах, конкурсах по охране труда**	***15 баллов***			
4.	**Выявление потребности в обучении и планировании обучения работников по вопросам охраны труда**	***15 баллов***			
5.	**Своевременное и полное выполнение плана мероприятий по улучшению условий охраны труда** *(указать конкретно)*	***15 баллов***			
	Выплаты за качество выполняемых работ				
6.	**Качественное ведение документации, своевременное исполнение, полное соблюдение, без замечаний**	***15 баллов***			
7.	**Отсутствие замечаний, обоснованных жалоб, конфликтных ситуаций**	***15 баллов***			
8.	**Коммуникативная культура работника, работа без больничных листов, отсутствие отпусков без сохранения заработной платы**	***15 баллов***			
9.	**Отсутствие травматизма среди работников ДОУ**	***15 баллов***			
10.	**Высокий уровень исполнительской дисциплины, качественное и оперативное выполнение заданий**	***15 баллов***			
	Итого:	**Количество баллов**		**Количество набранных %**	
1 балл = 2 %					

Работник _____

Члены комиссии

_____ _____

_____ _____

_____ _____

Рекомендации по заполнению:

Работник заполняет показатели, выставляет баллы, проценты и ставит внизу подпись.

В примечании указываются конкретные результаты и выполняемые работы.

Комиссией рассматривается каждый пункт, подводится итог, который идет в протокол.

В случае снижения (повышения) количества набранных процентов комиссией конкретизируются причины снижения (повышения).

ШЕФ-ПОВАР _____ ***дата***_____

№	Критерии оценки	Баллы	Само оценка	Примечание
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
1.	**Отсутствие замечаний на качество оформленных документов, своевременность и оперативность предоставления документов**	***15 баллов***		
2.	**Выполнение работ, не связанных с выполнением должностных обязанностей***(выход на работу во время праздничных и выходных дней по острой необходимости - указать конкретно)*	***15 баллов***		
3.	**Строгий контроль за санитарным состоянием всех помещений пищеблока, оборудования и инвентаря, в соответствии с санитарными нормами и требованиями СанПин**	***15 баллов***		
4.	**Сохранность оборудования, приборов, материалов, посуды,спец.одежды, инвентаря**	***15 баллов*** *100% сохранности* ***10 баллов*** *80% сохранности*		
5.	**Своевременное и оперативное решение возникающих ситуаций, способных повлечь за собой чрезвычайные и аварийные ситуации** *(указать конкретно)*	***15 баллов***		
	Выплаты за качество выполняемых работ			
6.	**Отсутствие замечаний, обоснованных жалоб к организации и качестве питания, к союлюдению норм физиологического питания**	***15 баллов***		
7.	**Работа без больничных листов, отсутствие отпусков без сохранения заработной платы**	***15 баллов***		
8.	**Отсутствие травматизма среди работников пищеблока, соблюдение правил и норм ППБ, ТБ, ОТ**	***15 баллов***		
9.	**Высокий уровень исполнительской дисциплины**	***15 баллов***		
10.	**Отсутствие замечаний по итогам ревизий контролирующих органов, отсутствие нарушений в организации деятельности пищеблока, подтвержденная результатами контрольными и надзорными органами**	***15 баллов***		
	Итого:	**Количество баллов**		**Количество набранных %**
1 балл = 2 %				

Работник _____

Члены комиссии

_____ _____

_____ _____

_____ _____

Рекомендации по заполнению:

Работник заполняет показатели, выставляет баллы, проценты и ставит внизу подпись.

В примечании указываются конкретные результаты и выполняемые работы.

Комиссией рассматривается каждый пункт, подводится итог, который идет в протокол.

В случае снижения (повышения) количества набранных процентов комиссией конкретизируются причины снижения (повышения).

ПОВАР _____***дата***__ _____

№	*Критерии оценки*	*Баллы*	*Само оценка*	*Примечание*	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
1.	**Строгое выполнение поварами закладки по меню-требованию и сроков приготовления пищи**	***15 баллов***			
2.	**Выполнение работ, не связанных с выполнением должностных обязанностей***(выход на работу во время праздничных и выходных дней по острой необходимости - указать конкретно)*	***15 баллов***			
3.	**Строгое соблюдение режима питания, соблюдение графика выдачи пищи**	***15 баллов***			
4.	**Обеспечение качественного питания, соблюдение физиологических норм при выдаче пищи по группам, отсутствие обоснованных жалоб**	***15 баллов***			
5.	**Своевременное выполнение санитарно-эпидемиологических требований в процессе приготовления пищи, приемке, траспортировке, обработеи продуктов питания**	***15 баллов***			
	Выплаты за качество выполняемых работ				
6.	**Содержание рабочего места, спецодежды, внешнего вида, в соответствии со всеми требованиями СанПин**	***15 баллов***			
7.	**Отсутствие замечаний, обоснованных жалоб к организации и качества питания, к соблюдению норм физиологического питания**	***15 баллов***			
8.	**Работа без больничных листов, отсутствие отпусков без сохранения заработной платы**	***15 баллов***			
9.	**Отсутствие травматизма среди работников пищеблока, соблюдение правил и норм ППБ, ТБ, ОТ**	***15 баллов***			
10.	**Высокий уровень исполительской дисциплины**	***15 баллов***			
	Итого:	**Количество баллов**		**Количество набранных %**	
1 балл = 2 %					

Работник _____

Члены комиссии

_____ _____

_____ _____

_____ _____

<u>Рекомендации по заполнению:</u>

Работник заполняет показатели, выставляет баллы, проценты и ставит внизу подпись.

В примечании указываются конкретные результаты и выполняемые работы.

Комиссией рассматривается каждый пункт, подводится итог, который идет в протокол.

В случае снижения (повышения) количества набранных процентов комиссией конкретизируются причины снижения (повышения).

КУХОННЫЙ РАБОЧИЙ

_____***дата***__ _____

№	Критерии оценки	Баллы	Само оценка	Примечание	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
1.	**Обеспечение санитарного состояния всех помещений пищеблока, оборудования, инвентаря в соответствии с санитарными нормами и требованиями СанПин**	***15 баллов***			
2.	**Выполнение работ, не связанных с выполнением должностных обязанностей***(выход на работу во время праздничных и выходных дней по острой необходимости - указать конкретно)*	***15 баллов***			
3.	**Сохранность оборудования, приборов, материалов, посуды, спецодежды, инвентаря, своевременная маркировка**	***15 баллов***			
4.	**Строгое соблюдение норм расхода стиральных и дезинфецирующих средств**	***15 баллов***			
5.	**Увеличение объема работ по основной деятельности, срочные работы, погрузочно-разгрузочные работы** *(указать конкретно)*	***15 баллов***			
	Выплаты за качество выполняемых работ				
6.	**Качественная первичная обработка продуктов питания**	***15 баллов***			
7.	**Отсутствие замечаний, обоснованных жалоб на соблюдение условий сожержания инвентаря, приборов, посуды, спецодежды**	***15 баллов***			
8.	**Работа без больничных листов, отсутствие отпусков без сохранения заработной платы**	***15 баллов***			
9.	**Отсутствие травматизма среди работников пищеблока, соблюдение правил и норм ППБ, ТБ, ОТ**	***15 баллов***			
10.	**Высокий уровень исполительской дисциплины**	***15 баллов***			
	Итого:	**Количество баллов**		**Количество набранных %**	
1 балл = 2 %					

Работник _____

Члены комиссии

_____ _____

_____ _____

_____ _____

Рекомендации по заполнению:

Работник заполняет показатели, выставляет баллы, проценты и ставит внизу подпись.

В примечании указываются конкретные результаты и выполняемые работы.

Комиссией рассматривается каждый пункт, подводится итог, который идет в протокол.

В случае снижения (повышения) количества набранных процентов комиссией конкретизируются причины снижения (повышения).

КЛАДОВЩИК

_____***дата***__ _____

№	*Критерии оценки*	*Баллы*	*Само оценка*	*Примечание*	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
1.	**Строгий контроль за качеством поступающих продуктов питания в ДОУ**	***15 баллов***			
2.	**Соблюдение правил хранения продуктов питания и предохранение их от порчи**	***15 баллов***			
3.	**Обеспечение санитарного состояния закрепленных складских помещений, рабочего места, оборудования и интентаря в соответствии с санитарными нормами и требованиями СанПин**	***15 баллов***			
4.	**Строгий контроль остатков продуктов питания на складе, своевременная подача заявок на продукты питания, систематическое взаимодействие с поставщиками по качеству поставленных продуктов**	***15 баллов***			
5.	**Образцовое поддержание санитарно-гигиенического состояния складских помещений в соответствии с СанПин**	***15 баллов***			
	Выплаты за качество выполняемых работ				
6.	**Сохранность оборудования, инвентаря, приборов, материалов, посуды, спецодежды**	***15 баллов***			
7.	**Отсутствие замечаний по итогам ревизий контролирующих органов**	***15 баллов***			
8.	**Работа без больничных листов, отсутствие отпусков без сохранения заработной платы**	***15 баллов***			
9.	**Высокий уровень исполительской дисциплины, отсутствие травматизма**	***15 баллов***			
10.	**Качественное и своевременное ведение документации в соответствии с СанПин по приему продуктов питания, их хранению и выдачи на пищеблок**	***15 баллов***			
	Итого:	**Количество баллов**		**Количество набранных %**	
1 балл = 2 %					

Работник _____

Члены комиссии

_____ _____

_____ _____

_____ _____

Рекомендации по заполнению:

Работник заполняет показатели, выставляет баллы, проценты и ставит внизу подпись.

В примечании указываются конкретные результаты и выполняемые работы.

Комиссией рассматривается каждый пункт, подводится итог, который идет в протокол.

В случае снижения (повышения) количества набранных процентов комиссией конкретизируются причины снижения (повышения).

МАШИНИСТ ПО СТИРКЕ БЕЛЬЯ

_____***дата***__ _____

№	*Критерии оценки*	*Баллы*	*Само оценка*	*Примечание*	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
1.	**Строгий контроль за состоянием белья в группах, его сменой и сохранностью**	***15 баллов***			
2.	**Образцовое поддержание санитарно-гигиенического состояния помещений прачечной в соответствии с СанПин**	***15 баллов***			
3.	**Строгое соблюдение норм расхода стиральных, дезинфицирующих средств**	***15 баллов***			
4.	**Инициатива и личный творческий вклад в оснащение развивающей среды** *(изготовление пособий, атрибутов, участие в оформлении, участие в праздниках и т.д. - указать конкретно)*	***15 баллов***			
5.	**Работа не входящая в круг должностных обязанностей (оказание помощи в одевании, раздевании воспитанников, кратковременный присмотр за детьми во время отсутствия педагога и помощника воспитателя)** *(указать конкретно)*	***15 баллов***			
	Выплаты за качество выполняемых работ				
6.	**Отсутствие замечаний на соблюдение условий содержания иньентаря, своевременная маркировка**	***15 баллов***			
7.	**Качественное осуществление приема хранения, размещения и отпуска товарно-материальных ценностей**	***15 баллов***			
8.	**Отсутствие замечаний, обоснованных жалоб, конфликтных ситуаций**	***15 баллов***			
9.	**Работа без больничных листов, отсутствие отпусков без сохранения заработной платы**	***15 баллов***			
10.	**Высокий уровень исполительской дисциплины, отсутствие травматизма**	***15 баллов***			
	Итого:	**Количество баллов**		**Количество набранных %**	
1 балл = 2 %					

Работник _____

Члены комиссии

_____ _____

_____ _____

_____ _____

Рекомендации по заполнению:

Работник заполняет показатели, выставляет баллы, проценты и ставит внизу подпись.

В примечании указываются конкретные результаты и выполняемые работы.

Комиссией рассматривается каждый пункт, подводится итог, который идет в протокол.

В случае снижения (повышения) количества набранных процентов комиссией конкретизируются причины снижения (повышения).

КАСТЕЛЯНША

_____***дата***_____

№	*Критерии оценки*	*Баллы*	*Само оценка*	*Примечание*	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
1.	**Своевременное изготовление, обеспечение и пошив костюмов, мягкого инвентаря, штор, кукольной одежды, ремонт спецодежды и др.**	***15 баллов***			
2.	**Образцовое поддержание санитарно-гигиенического состояния помещений прачечной в соответствии с СанПин**	***15 баллов***			
3.	**Строгий контроль за состоянием мягкого инвентаря в группах**	***15 баллов***			
4.	**Инициатива и личный творческий вклад в оснащение развивающей среды** *(изготовление пособий, атрибутов, участие в оформлении, участие в праздниках и т.д. - указать конкретно)*	***15 баллов***			
5.	**Работа не входящая в круг должностных обязанностей (оказание помощи в одевании, раздевании воспитанников, кратковременный присмотр за детьми во время отсутствия педагога и помощника воспитателя)** *(указать конкретно)*	***15 баллов***			
	Выплаты за качество выполняемых работ				
6.	**Содержание мягкого инвентаря в образцовом состоянии, отсутствие замечаний на соблюдение условий содержания инвентаря, своевременная маркировка**	***15 баллов***			
7.	**Качественное осуществление приема хранения, размещения и отпуска товарно-материальных ценностей**	***15 баллов***			
8.	**Отсутствие замечаний, обоснованных жалоб, конфликтных ситуаций**	***15 баллов***			
9.	**Работа без больничных листов, отсутствие отпусков без сохранения заработной платы**	***15 баллов***			
10.	**Высокий уровень исполительской дисциплины, отсутствие травматизма**	***15 баллов***			
	Итого:	**Количество баллов**		**Количество набранных %**	
1 балл = 2 %					

Работник _____

Члены комиссии

_____ _____

_____ _____

_____ _____

Рекомендации по заполнению:

Работник заполняет показатели, выставляет баллы, проценты и ставит внизу подпись.

В примечании указываются конкретные результаты и выполняемые работы.

Комиссией рассматривается каждый пункт, подводится итог, который идет в протокол.

В случае снижения (повышения) количества набранных процентов комиссией конкретизируются причины снижения (повышения).

РАБОЧИЙ ПО ОБСЛУЖИВАНИЮ ЗДАНИЙ

_____***дата***__ _____

№	*Критерии оценки*	*Баллы*	*Само оценка*	*Примечание*	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
1.	**Своевременное обслуживание системы водоснабжения, канализации, теплоснабжения, электроснабжения**	***15 баллов***			
2.	**Своевременное и оперативное решение возникающих ситуаций, способных повлечь за собой чрезвычайные и аварийные ситуации** *(указать конкретно)*	***15 баллов***			
3.	**Обеспечение санитарного состояния закрепленных помещений, рабочего места, оборудования и инвентаря в соответствии с санитарными нормами и требованиями СанПин**	***15 баллов***			
4.	**Увеличение объема работ по основной должности, срочные работы, погрузочно- разгрузочные работы** *(указать конкретно)*	***15 баллов***			
5.	**Своевременный мелкий ремонт малых архитектурных форм на прогулочных площадках и территории ДОУ** *(указать конкретно)*	***15 баллов***			
	Выплаты за качество выполняемых работ				
6.	**Оперативность и своевременность выполнения заявок сотрудников, помощь в оформлении и оборудовании участков, цветников**	***15 баллов***			
7.	**Отсутствие замечаний, обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей, сотрудников в рамках функциональных обязанностей**	***15 баллов***			
8.	**Работа без больничных листов, отсутствие отпусков без сохранения заработной платы**	***15 баллов***			
9.	**Высокий уровень исполительской дисциплины**	***15 баллов***			
10.	**Отсутствие травматизма, соблюдение правил ППБ, ТБ, ОТ**	***15 баллов***			
	Итого:	**Количество баллов**		**Количество набранных %**	
1 балл = 2 %					

Работник _____

Члены комиссии

_____ _____

_____ _____

_____ _____

Рекомендации по заполнению:

Работник заполняет показатели, выставляет баллы, проценты и ставит внизу подпись.

В примечании указываются конкретные результаты и выполняемые работы.

Комиссией рассматривается каждый пункт, подводится итог, который идет в протокол.

В случае снижения (повышения) количества набранных процентов комиссией конкретизируются причины снижения (повышения).

УБОРЩИК СЛУЖЕБНЫХ ПОМЕЩЕНИЙ

_____***дата***_____

№	*Критерии оценки*	*Баллы*	*Само оценка*	*Примечание*	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
1.	**Образцовое обеспечение санитарного состояния закрепленных помещений, рабочего места в соответствии с санитарными нормами и требованиями СанПин**	***15 баллов***			
2.	**Содержание инвентаря в образцовом состоянии, отсутствие замечаний на соблюдение условий содержания инвентаря, своевременная маркировка**	***15 баллов***			
3.	**Обеспечение порядка на закреплённой территории**	***15 баллов***			
4.	**Инициатива и личный творческий вклад в оснащение развивающей среды** *(изготовление пособий, атрибутов, участие в оформлении, участие в праздниках и т.д. - указать конкретно)*	***15 баллов***			
5.	**Работа не входящая в круг должностных обязанностей (оказание помощи в одевании, раздевании воспитанников, кратковременный присмотр за детьми во время отсутствия педагога и помощника воспитателя)** *(указать конкретно)*	***15 баллов***			
	Выплаты за качество выполняемых работ				
6.	**Рациональное использование моющих средств, бережное отношение к имуществу ДОУ (спецодежда, инвентарь, основные средства)**	***15 баллов***			
7.	**Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов по выполнению требований СанПиН, ОТ и ТБ**	***15 баллов***			
8.	**Отсутствие обоснованных жалоб, конфликтных ситуаций**	***15 баллов***			
9.	**Работа без больничных листов, отсутствие отпусков без сохранения заработной платы**	***15 баллов***			
10.	**Высокий уровень исполительской дисциплины, отсутствие травматизма среди воспитанников и работников, соблюдение правил ППБ, ТБ, ОТ**	***15 баллов***			
	Итого:	**Количество баллов**		**Количество набранных %**	
1 балл = 2 %					

Работник _____

Члены комиссии

_____ _____

_____ _____

_____ _____

Рекомендации по заполнению:

Работник заполняет показатели, выставляет баллы, проценты и ставит внизу подпись.

В примечании указываются конкретные результаты и выполняемые работы.

Комиссией рассматривается каждый пункт, подводится итог, который идет в протокол.

В случае снижения (повышения) количества набранных процентов комиссией конкретизируются причины снижения (повышения).

ДВОРНИК

_____***дата***__ _____

№	*Критерии оценки*	*Баллы*	*Само оценка*	*Примечание*	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
1.	**Увеличение объема работ по основной должности, срочные работы, погрузочно-разгрузочные работы** *(указать конкретно)*	***15 баллов***			
2.	**Своевременная, систематическая уборка листьев, снега, сосулек, обкос травы** *(указать конкретно)*	***15 баллов***			
3.	**Обеспечение санитарного состояния закрепленных складских помещений, рабочего места, оборудования и инвентаря в соответствии с санитарными нормами и требованиями СанПин**	***15 баллов***			
4.	**Своевременный мелкий ремонт малых архитектурных форм на прогулочных площадках и территории ДОУ** *(указать конкретно)*	***15 баллов***			
5.	**Работы по облагараживанию и озеленению территории, сохранность зеленых насаждений, обрезка кустарников и деревьев** *(указать конкретно)*	***15 баллов***			
	Выплаты за качество выполняемых работ				
6.	**Качественное содержание площадки под контейнеры ТБО в соответствии с требованиями СанПин**	***15 баллов***			
7.	**Оперативность и своевременность выполнения заявок сотрудников, помощь в оформлении и оборудовании участков, цветников**	***15 баллов***			
8.	**Отсутствие замечаний, обоснованных жалоб, конфликтных ситуаций**	***15 баллов***			
9.	**Работа без больничных листов, отсутствие отпусков без сохранения заработной платы**	***15 баллов***			
10.	**Высокий уровень исполительской дисциплины, отсутствие травматизма среди воспитанников и работников, соблюдение правил ППБ, ТБ, ОТ**	***15 баллов***			
	Итого:	**Количество баллов**		**Количество набранных %**	
1 балл = 2 %					

Работник _____

Члены комиссии

_____ _____

_____ _____

_____ _____

Рекомендации по заполнению:

Работник заполняет показатели, выставляет баллы, проценты и ставит внизу подпись.

В примечании указываются конкретные результаты и выполняемые работы.

Комиссией рассматривается каждый пункт, подводится итог, который идет в протокол.

В случае снижения (повышения) количества набранных процентов комиссией конкретизируются причины снижения (повышения).

СТОРОЖ

_____***дата***__ _____

№	*Критерии оценки*	*Баллы*	*Само оценка*	*Примечание*	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
1.	**Обеспечение качественной охраны объекта, своевременное реагирование на возникновение ЧС (пропускной режим; исправность сигнализации, замков и других запорных устройств; предупреждение аварийных ситуаций)**	***15 баллов***			
2.	**Сохранность материальных ценностей, оборудования в Учреждении и на участках**	***15 баллов***			
3.	**Обеспечение санитарного состояния рабочего места, оборудования и инвентаря в соответствии с санитарными нормами и требованиями СанПин**	***15 баллов***			
4.	**Обеспечение порядка на закреплённой территории**	***15 баллов***			
5.	**Увеличение объема работ по основной должности, срочные работы, погрузочно-разгрузочные работы** *(указать конкретно)*	***15 баллов***			
	Выплаты за качество выполняемых работ				
6.	**Осуществление постоянного контроля по соблюдению противопожарного режима и антитеррористической безопастноти во время дежурства**	***15 баллов***			
7.	**Трудовое участие в общественной жизни ДОУ, благоустройство территории ДОУ, проведение ремонтных работ и др.**	***15 баллов***			
8.	**Отсутствие замечаний, обоснованных жалоб, конфликтных ситуаций**	***15 баллов***			
9.	**Работа без больничных листов, отсутствие отпусков без сохранения заработной платы**	***15 баллов***			
10.	**Высокий уровень исполительской дисциплины, отсутствие травматизма, соблюдение правил ППБ, ТБ, ОТ**	***15 баллов***			
	Итого:	**Количество баллов**		**Количество набранных %**	
1 балл = 2 %					

Работник _____

Члены комиссии

_____ _____

_____ _____

_____ _____

Рекомендации по заполнению:

Работник заполняет показатели, выставляет баллы, проценты и ставит внизу подпись.

В примечании указываются конкретные результаты и выполняемые работы.

Комиссией рассматривается каждый пункт, подводится итог, который идет в протокол.

В случае снижения (повышения) количества набранных процентов комиссией конкретизируются причины снижения (повышения).

Приложение 3
к Положению
об отраслевой системе оплаты труда
вспомогательного персонала
и иных работников
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 22»
Артемовского городского округа

ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании вспомогательного персонала и иных работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 22» Артемовского городского округа

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о премировании вспомогательного персонала и иных работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 22» Артемовского городского округа (далее – Положение), разработано в соответствии с разделом 4 пунктом 4.2. Положения об отраслевой системе оплаты труда вспомогательного персонала и иных работников муниципальных бюджетных образовательных организаций Артемовского городского округа, реализующих общеобразовательную программу дошкольного образования», утвержденного решением Думы Артемовского городского округа от 28.03.2019 № 227 «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций Артемовского городского округа, реализующих общеобразовательную программу дошкольного образования», приказом Департамента образования и науки Приморского края от 07.12.2018 № 1543-а «Об утверждении Примерного положения об оплате труда педагогических работников муниципальных образовательных организаций Приморского края», решением Думы Артемовского городского округа от 29.11.2018 № 177 «О бюджете Артемовского городского округа на 2019 год и плановый период 2020 и 2021 годов».

1.2. Настоящее Положение распространяется на вспомогательный персонал и иных работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием.

1.3. Настоящее Положение разработано в целях повышения материальной заинтересованности работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 22» Артемовского городского округа, в целях повышения качества воспитательно-образовательного процесса, повышения профессионального мастерства сотрудников, творческой активности и инициативы.

1.4. Положение о премировании работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 22» Артемовского городского округа согласовывается с профсоюзным комитетом, обсуждается, корректируется и принимается на общем собрании трудового коллектива и утверждается заведующим.

1.5. Выплата премии работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 22» Артемовского городского округа облагаются налогом в соответствии с действующим законодательством, учитываются при исчислении среднего заработка.

1.6. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся общим собранием трудового коллектива муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 22» Артемовского городского округа и принимаются на его заседании.

1.7. Срок положения не ограничен. Положение действует до принятия нового.

2. ИСТОЧНИКИ ФОРМИРОВАНИЯ ПРЕМИАЛЬНОГО ФОНДА

2.1. Источником формирования премиального фонда муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 22» Артемовского городского округа является экономия фонда заработной платы.

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ

3.1. Настоящим Положением предусматривается единовременное премирование по итогам работы за месяц, за квартал, год при наличии средств экономии в фонде заработной платы.

3.2. Предложения о виде и размере премирования вносит заведующий, он же согласовывает его с профсоюзным комитетом муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 22» Артемовского городского округа.

3.3. Решение о виде и размере премирования педагогических работников заведующий оформляет приказом по учреждению.

3.4. Размер премии, выплачиваемой одному работнику, предельными размерами не ограничивается.

3.4.1. Премиальные выплаты выплачиваются юбилярам (50,55,60 лет), награждаемым Почетными грамотами к профессиональным праздникам, победителям профессиональных конкурсов в размере 1000,00 рублей.

3.4.2. Основными условиями премирования являются:

- строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка, четкое, своевременное исполнение распорядительных документов, решений, приказов;
- качественное, своевременное выполнение плановых заданий, мероприятий;

- отсутствие случаев травматизма воспитанников;

- отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей);

- отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов.

3.5. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление премии производится за фактически отработанное время.

3.6. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений, перечисленных в настоящем Положении, трудовом договоре, иных локальных нормативных актах или законодательства РФ, заместители заведующего представляют заведующему служебную записку (или результаты контроля) о допущенном нарушении с предложениями о частичном или полном лишении работника премии.

3.7.Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

4. ПОКАЗАТЕЛИ И РАЗМЕРЫ ПРЕМИЙ

4.1. При определении размера премии учитываются следующие общие показатели:

• проявление творчества, инициативы;

• активное участие в ремонтных работах по подготовке учреждения к новому учебному году;

• активное участие в методических, административно-хозяйственных, общественных мероприятиях, проводимых в учреждении;

• работа без больничных листов в течение квартала, полугода, года;

• большой объем дополнительной работы или работы, не входящей в круг основных обязанностей, если за нее не была установлена надбавка или доплата;

• бережное отношение к имуществу учреждения.

4.2. Основными показателями премирования являются:

Наименование должности	*Показатели премирования*
Помощник воспитателя	• строгое соблюдение гигиенических норм и правил к содержанию помещений; • сохранность оборудования и инвентаря; • личный творческий вклад в оснащение развивающей среды (изготовление дидактических игр и пособий, пошив кукольной одежды и т.д.); • активное участие в детских праздниках; • высокий процент посещаемости детей, стабильно низкий процент заболеваемости;
Дворник	• чистота и своевременная уборка территории; • творчество и инициатива в оформлении приусадебного участка.
Бухгалтер Делопроизводитель Специалист по охране труда	• качественное ведение документации; • своевременность сдачи документов в пенсионный фонд, страховую медицинскую компанию, военкомат, отдел образования и другие вышестоящие организации; • сохранность компьютерного оборудования.

Уборщик служебных помещений, кухонный рабочий	• содержание производственного участка в соответствии с требованиями СанПиН; • качественная уборка помещений;
Шеф-повар, повар	• высокое качество приготовления пищи; • строгое выполнение технологии приготовления пищи; • сохранность оборудования;
Кладовщик	• высокий уровень работы с поставщиками; • обеспечение ДОУ качественными продуктами; • качественное ведение документации.
Кастелянша	• личный вклад в оснащение воспитательно-образовательного процесса в ДОУ (пошив штор, костюмов, атрибутов для игр и т.п.).
Машинист по стирке белья	• обеспечение своевременной смены белья; • сохранность оборудования;
Рабочий по обслуживанию зданий	• своевременное и качественное выполнение заявок по устранению технических неполадок; • личный вклад в оснащение воспитательно-образовательного процесса в ДОУ (изготовление оборудования, дидактических материалов, использование личного инструмента и т.п.); • качественная подготовка учреждения к новому учебном угоду
Сторож	• сохранность здания и оборудования; • оперативность действий по устранению аварийных ситуаций

5. ПОКАЗАТЕЛИ, ВЛИЯЮЩИЕ НА УМЕНЬШЕНИЕ РАЗМЕРА ПРЕМИИ ИЛИ ЕЕ ЛИШЕНИЕ

5.1. Размеры премии работнику могут быть уменьшены по причине:

• нарушении правил внутреннего трудового распорядка,

• нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности,

• нарушения инструкции по охране жизни и здоровья детей,

• нарушения работником педагогической этики,

• нарушения сроков выполнения или сдачи документации, отчётов, установленных решениями органов самоуправления, приказами и распоряжениями администрации,

• обоснованных жалоб со стороны родителей и персонала,

• детского травматизма по вине работника,

• халатного отношения к сохранности материально-технической базы,

• конфликтные ситуации с семьями воспитанников,

• некачественного приготовления пищи.

• неоднократного грубейшего нарушения Инструкции по охране жизни и здоровья детей;

• систематическом нарушении трудовой дисциплины (опоздания, прогулы и т.д.)

• недобросовестном отношении к работе.

Приложение 4
к Положению
об отраслевой системе оплаты труда
вспомогательного персонала
и иных работников
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 22»
Артемовского городского округа

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке выплат материальной помощи в пределах экономии фонда оплаты труда вспомогательному персоналу и иным работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 22» Артемовского городского округа

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1.Настоящее Положение "О порядке выплат материальной помощи в пределах экономии фонда оплаты труда работникам МБДОУ «Детский сад № 22» Артемовского городского округа (далее Учреждение) разработано на основании раздела 5 Положения об отраслевой системе оплаты труда вспомогательного персонала и иных работников муниципальных бюджетных образовательных организаций Артемовского городского округа, реализующих общеобразовательную программу дошкольного образования», утвержденного решением Думы Артемовского городского округа от 28.03.2019 № 227 «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций Артемовского городского округа, реализующих общеобразовательную программу дошкольного образования», приказом Департамента образования и науки Приморского края от 07.12.2018 № 1543-а «Об утверждении Примерного положения об оплате труда педагогических работников муниципальных образовательных организаций Приморского края», решением Думы Артемовского городского округа от 29.11.2018 № 177 «О бюджете Артемовского городского округа на 2019 год и плановый период 2020 и 2021 годов».

Положение определяет порядок выплат материальной помощи работникам Учреждения.

1.2.Под материальной помощью следует понимать выплаты единовременного характера, как одной из форм социальной поддержки.

1.3.Выплата материальной помощи Работникам Учреждения осуществляется в пределах экономии фонда оплаты труда, утверждённого на финансовый год.

1.4. Настоящее Положение распространяется работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих по основному месту работы.

2. УСЛОВИЯ ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

2.2. Материальная помощь работникам выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда Учреждения.

2.3.Основания для выплат материальной помощи работникам:

2.3.1. Выплата материальной помощи в случае смерти близких родственников (родители - отца, матери, отчима, мачехи, дети, супруг, супруга).

2.3.2. В случае смерти самого Работника близким родственникам (родителям - отцу, матери, отчиму, мачехе, детям, супруге, супругу) выплачивается единовременная материальная помощь.

2.3.3. Выплата материальной помощи Работнику при длительной болезни.

2.3.4. Выплата материальной помощи Работникам, попавшим в трудную жизненную ситуацию (в результате стихийных бедствий: пожар, наводнение, кражи).

2.3.5. Размер единовременной выплаты при наличии средств экономии в фонде заработной платы составляет 1000,00 рублей.

2.3.6. В каждом конкретном случае осуществляется индивидуальный подход, т.е. сумма выплаты может варьироваться как в сторону увеличения, так и в сторону уменьшения с учетом мнения представительного органа работников.

3. ПОРЯДОК ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

3.1. Материальная помощь может оказываться работнику, отработавшему в учреждении не менее 1 года.

3.2. Выплата материальной помощи осуществляется на основании письменного заявления Работника с приложением подтверждающих документов.

3.3. Заявление об оказании материальной помощи пишется на имя заведующего Учреждения, который принимает решение об оказании материальной помощи. Материальная помощь выплачивается на основании приказа заведующего ДОУ.

3.4. Оказание материальной помощи работнику производится не чаще 1 раза в год, в исключительных случаях материальная помощь может быть выдана повторно.

3.5. Выплата материальной помощи производится путем безналичного перечисления денежных средств на счет работника.

4. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

4.1. Срок действия Положения – до принятия нового. В данное Положение могут быть внесены изменения, дополнения, поправки в порядке предусмотренном действующим законодательством.