

муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 10»
Артемовского городского округа

ПОЛОЖЕНИЯ

об отраслевой системе оплаты труда руководителя и работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 10» Артемовского городского округа, реализующего
основную образовательную программу дошкольного образования
на 2020-2023 годы.

От работодателя:
Заведующий
МБДОУ детский сад № 10
Г.М. Саксева
17.04.2022

От работников:
Председатель первичной
Профсоюзной организации
МБДОУ детский сад № 10
Ж.В. Короткова
17.04.2022

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ детского сада № 10
_____ Ж.В.Короткова

УТВЕРЖДЕНО
Заведующий
МБДОУ детского сада № 10
_____ Г.М.Саксева.
Приказ от 17.07.2020 г № 34

ПОЛОЖЕНИЕ

об отраслевой системе оплаты труда педагогических работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 10» Артемовского городского округа, реализующего основную общеобразовательную программу дошкольного образования

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об отраслевой системе оплаты труда педагогических работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №10» Артемовского городского округа, реализующего основную общеобразовательную программу дошкольного образования (далее – Положение), устанавливает порядок и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения «Детский сад № 10» Артемовского городского округа, реализующего основную общеобразовательную программу дошкольного образования (далее – организация), в том числе выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Заработная плата работников организаций (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 организации, 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 отдельно по каждой из должностей.

1.5. Заработная плата работников организации предельными размерами не ограничивается.

1.6. Размеры окладов педагогических работников организации, 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 также настоящим Положением.

1.8. В целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности педагогической профессии система оплаты труда педагогических и иных работников осуществляется с учетом перераспределения средств, предназначенных для оплаты труда в организациях, так, чтобы на обеспечение окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации (без учета части фонда оплаты труда, направляемой на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в сельской местности, а также в организациях, в которых за специфику работы выплаты компенсационного характера предусмотрены по двум и более основаниям)».

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Основные условия оплаты труда

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

2.1.2. Система оплаты труда работников организации 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 организациях

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

мнения соответствующего профсоюзного органа.

2.2. Размеры окладов педагогических работников организации устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп должностей

(далее - ПКГ), утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 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 : инструктор по физической культуре 10868,00 ; музыкальный руководитель 10868,00 ; педагог дополнительного образования 12270,00; воспитатель 13557,00; методист 13557,00; педагог-психолог 13557,00; учитель-логопед (логопед) 14415,00; учитель-дефектолог 14415,00 .

2.3. Молодым специалистам в возрасте до 30 лет, окончившим высшее или среднее профессиональное учебное заведение, получившим квалификацию педагога, приступившим к педагогической деятельности по полученной специальности в муниципальных общеобразовательных организациях Артемовского городского округа не позднее одного года со дня 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, применяются следующие повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент за специфику работы в организациях;
- повышающий коэффициент за выслугу лет (стаж работы в образовательной организации).

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 организациях:

за реализацию специальной (адаптированной) образовательной программы в группах компенсационного обучения – 20%.

2.4.4. К окладам педагогических работников, установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за выслугу лет при стаже работы в образовательных организациях, 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:

$Рор = Опкг + Опкг \times SUMПК,$

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 организаций.

2.5. 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 организации, 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 организации 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 организаций, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

3.3. Конкретные размеры компенсационных выплат не могут быть ниже предусмотренных трудовым 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. Руководители организаций принимают 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 к оплате труда работников организаций применяются установленные действующим законодательством районный коэффициент к заработной плате работников организаций, 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 организаций выплачиваются в порядке и размере, установленном действующим законодательством:

районный коэффициент – 20%;

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 149 ТК РФ.

3.7. Работникам устанавливается доплата за работу в организации, расположенной в сельском населенном пункте, в размере 25 процентов оклада работникам с учетом фактической 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 СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

4.1. Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления, показатели и критерии оценки эффективности труда педагогических работников организации устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организации 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 организаций, формируемого за счет бюджетных средств, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности организации (для бюджетных организаций).

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 организации и педагогических работников (конкретные измеримые параметры), а также 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 организации 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 организации в пределах фонда оплаты труда работников организации, формируемого за счет бюджетных средств, а также средств от иной приносящей доход деятельности.

5. ОКАЗАНИЕ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ ОРГАНИЗАЦИИ

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

5.2. Условия выплаты материальной помощи и ее предельные размеры устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами организаций, 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.

5.4. Решение об оказании материальной помощи руководителю организации и ее конкретном размере принимает работодатель на основании письменного заявления руководителя организации.

6. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

Штатное расписание муниципальных бюджетных образовательных организаций реализующих общеобразовательную программу дошкольного образования утверждается руководителем организации и включает в себя все должности служащих (профессий рабочих) данной организации.

Фонд оплаты труда работников организаций формируется исходя из объема субсидий, поступающих организации 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 организации составляет не менее 30 процентов

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ детского сада № 10
_____ Ж.В. Короткова

УТВЕРЖДЕНО
Заведующий
МБДОУ детского сада № 10
_____ Г.М. Саксеева
Приказ от 17.07.2020 г № 34

Положение
об отраслевой системе оплаты труда вспомогательного персонала и иных
работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 10»
Артемовского городского округа, реализующего основную образовательную
программу дошкольного образования

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 № 10» Артемовского городского округа, реализующего основную общеобразовательную программу дошкольного образования (далее – Положение) устанавливает порядок и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №10» Артемовского городского округа, реализующего основную общеобразовательную программу дошкольного образования (далее – организация), в том числе выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Заработная плата работников организаций (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 организации, 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 отдельно по каждой из должностей.

1.5. Заработная плата работников организации предельными размерами не ограничивается.

1.6. Размеры окладов работников организаций, 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 организаций включает в себя оклады заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам, компенсационные и стимулирующие выплаты.

2.1.2. Система оплаты труда работников организации 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 муниципальных бюджетных образовательных организациях Артемовского городского округа, реализующих общеобразовательную программу дошкольного образования;

перечня видов стимулирующих выплат в муниципальных бюджетных образовательных организациях Артемовского городского округа, реализующих общеобразовательную программу дошкольного образования.

2.2. Размеры окладов работников организаций установлены в зависимости от профессионально-квалификационных групп должностей (далее - ПКГ), утвержденных приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», 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 общепрофессиональных 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					
2.	Общепрофессиональные должности	1 квалификационный уровень	делопроизводитель	4356	
		Профессиональные квалификационные группы специалистов и служащих второго уровня			
		2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	4961	
		3 квалификационный уровень	шеф-повар	7075	
	Профессиональные квалификационные группы специалистов и служащих третьего уровня				
		1 квалификационный уровень	бухгалтер	7413	
			специалист по охране труда	7836	
	Профессиональные квалификационные группы должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня				
3.		1 квалификационный уровень	помощник воспитателя	4441	
	Профессиональные квалификационные группы должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня				
		1 квалификационный уровень	младший воспитатель		
Профессиональные квалификационные группы «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»					
4.	Рабочие специальности	1 квалификационный уровень	дворник	3724	
			грузчик	3724	
			сторож (вахтер)	3724	
			уборщик служебных помещений	3924	
			кастелянша	3924	
			кладовщик	3924	
			повар	4847	
			кухонный рабочий	3924	
			машинист по стирке белья	3924	

			рабочий по обслуживанию зданий	4441
			сантехник	4108
Профессиональные квалификационные группы «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»				
		1 квалификационный уровень (профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4-5 квалификационных разрядов)	электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	3710
		2 квалификационный уровень (профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6-7 квалификационных разрядов)	электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	4008
		3 квалификационный уровень (профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда)	электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	4612

2.4. Порядок применения повышающих коэффициентов

2.4.1. 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 организациях, органах исполнительной власти и органах местного самоуправления, за время военной службы, а также периоды в образовательных организациях независимо от организационно-правовой формы собственности).

2.4.2. 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.

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

$$P_{op} = O_{пкг} + O_{пкг} \times \text{SUMПК},$$

где:

P_{op} – размер оклада работника;

$O_{пкг}$ – оклад работника по ПКГ;

SUMПК – сумма повышающих коэффициентов.

2.4.4. Размер повышающих коэффициентов устанавливается в пределах фонда оплаты труда работников организаций.

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 организации 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 организаций, 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 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. Руководители организаций принимают 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 организаций применяются установленные действующим законодательством районный коэффициент к заработной плате работников организаций, 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 организаций выплачиваются в порядке и размере, установленном действующим законодательством:

районный коэффициент – 20%;

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

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 организаций устанавливается доплата за работу в организации, расположенной 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 СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

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

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 организации 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 коллегиального органа и руководителя организации в пределах фонда оплаты труда работников организации, формируемого за счет бюджетных средств, а также средств от иной приносящей доход деятельности.

4.4. Оценку работы эффективности учреждения на предмет выполнения ими целевых показателей эффективности работы осуществляется ежемесячно комиссия по оценке выполнения целевых показателей эффективности труда работников учреждения (далее – Комиссия).

Состав комиссии и порядок оценки выполнения целевых показателей эффективности труда работников учреждения утверждается приказом руководителя учреждения.

4.5. Для определения размера выплат работники представляют администрации ДОО материалы, подтверждающие достигнутое качество выполнения работы ежемесячно. Заведующий ДОО рассматривает представленные материалы и направляет их на согласование комиссии по оценке результативности деятельности работников ДОО.

4.6. Комиссия по оценке эффективности труда работников ДОО принимает решение о размере выплаты стимулирующего характера большинством голосов открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Комиссии. Решение Комиссии оформляется протоколом. Комиссия рассматривает представленные материалы и направляет их заведующему ДОО ежемесячно. На основании протокола Комиссии заведующий издает приказ о размере выплаты стимулирующего характера.

5. ОКАЗАНИЕ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ ОРГАНИЗАЦИИ

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

5.2. Условия выплаты материальной помощи и ее предельные размеры устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами организации, 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 муниципальных бюджетных образовательных организаций Артемовского городского округа, реализующих общеобразовательную программу дошкольного образования утверждается руководителем организации по согласованию с управлением образования администрации Артемовского городского округа и включает в себя все должности служащих (профессий рабочих) данной организации.

Фонд оплаты труда работников организаций формируется исходя из объема субсидий, поступающих организации в установленном порядке из краевого и местного бюджета на обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от 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 организаций составляет не менее 30 процентов.

**Приложение 1
к ПОЛОЖЕНИЮ
об отраслевой системе оплаты труда
работников муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 10» Артемовского
городского округа**

Виды и размеры компенсационных выплат

<i>№ п/п</i>	<i>Виды</i>	<i>Размер %</i>
1.	За работу в ночное время (за каждый час работы в ночное время с 22.00 до 6.00)	35% за каждый час рабочего времени
2.	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	в соответствии со ст.153 ТК РФ
3.	За работу с вредными условиями труда:	Согласно результатам специальной оценки условий
	Шеф-повару	4%
	Повару	4 %
	Кухонному рабочему	4 %

СОГЛАСОВАНО
Председатель выборного
органа первичной
профсоюзной организации
_____ Ж.В. Короткова

УТВЕРЖДЕНО
приказом МБДОУ
детского сада № 10
от 17.07.2020 № 34

ПОЛОЖЕНИЕ

об отраслевой системе оплаты труда руководителя , заместителей руководителя и главного бухгалтера муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 10» Артемовского городского округа, реализующего основную общеобразовательную программу дошкольного образования

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об отраслевой системе оплаты труда руководителя и заместителей руководителя муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 10» Артемовского городского округа, реализующего основную общеобразовательную программу дошкольного образования (далее – Положение) устанавливает порядок и условия оплаты труда руководителя и заместителей руководителя муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 10» Артемовского городского округа, реализующего основную общеобразовательную программу дошкольного образования (далее – организация), в том числе выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Заработная плата руководителя и заместителей руководителя организации (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 отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших 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 организации 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 организаций, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3. Конкретные размеры 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 организации принимают 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 местностях с особыми климатическими условиями к оплате труда работников организации применяются установленные действующим законодательством районный коэффициент к заработной плате работников организации, 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 учреждений выплачиваются в порядке и размере, установленном действующим законодательством:

районный коэффициент – 20%;

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

2.5.1. 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.

2.5.2. 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.

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 организаций 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) и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ

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

Размер оклада руководителя организации определяется трудовым договором.

Оклад руководителя организации устанавливается в кратном отношении к среднему размеру окладов работников организации (за исключением руководителя организации и его заместителей), установленных по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – средний оклад работника по ПКГ), и составляет до 3 размеров средних окладов по ПКГ.

Кратность оклада руководителя устанавливается от количества потребителей муниципальной услуги.

Количество воспитанников	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 и более	3,2

Размер оклада руководителя организации рассчитывается по формуле:

$PO_{рук} = K \times O_p$, где:

$PO_{рук}$ – размер оклада руководителя организации;

K – показатель кратности оклада руководителя организации к среднему окладу работников по ПКГ;

O_p – средний оклад работников по ПКГ согласно штатному расписанию на текущий год (без повышающих коэффициентов) с учетом штатной численности учреждения.

Размер оклада руководителя организации 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 организации 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 организации и их конкретные размеры устанавливаются в трудовом договоре с учетом выполнения им целевых показателей эффективности работы руководителя организации, утверждаемых работодателем.

Оценку работы руководителей организаций на предмет выполнения ими целевых показателей эффективности работы осуществляет ежеквартально комиссия по оценке выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя организации (далее – комиссия), создаваемая отраслевым органом.

Состав комиссии и порядок оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя организации 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 руководителя организации определяется по формуле:

$$P_n = (PO_{рук} + \sum KB) \times 40\% : 60\%, \text{ где:}$$

P_n – максимальный размер выплат за качество выполняемых работ и (или) выплат за интенсивность и высокие результаты работы руководителя организации;

$PO_{рук}$ – размер оклада руководителя организации;

$\sum KB$ – суммы компенсационных выплат руководителю организации (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате);

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

В случае установления руководителю организации 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 руководителя организации устанавливается исходя из данных, указанных в таблице:

Условия осуществления выплаты (результат оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя организация, 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 организации по итогам работы за квартал, год (далее – отчетный период) выплачивается премия при достижении результата оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя организации не менее 85 баллов за отчетный период, по оценке комиссии.

Сумма средств, направляемых на выплату премии руководителю организации 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 организации на текущий финансовый год), и определяется по формуле:

$P_{\phi i} = O_{\phi} * (P\Phi/i/100)$, где:

$P_{\phi i}$ – размер премиального фонда руководителя организации на отчетный период текущего финансового года;

O_{ϕ} – результат оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя, в баллах;

P_{ϕ} – максимальный размер премиального фонда руководителя организации на текущий финансовый год;

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

Решение о выплате премии по итогам работы руководителю организации 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, главного бухгалтера организации устанавливаются руководителем организации на 20 процентов ниже окладов руководителя этой организации.

4.2. Компенсационные выплаты заместителям руководителя, главному бухгалтеру организации выплачиваются в соответствии с пунктом 2 настоящего Положения.

Компенсационные выплаты заместителям руководителя, главному бухгалтеру организации и их конкретные размеры устанавливаются в трудовом договоре.

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

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

Стимулирующие выплаты заместителям руководителя, главному бухгалтеру организации 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, главному бухгалтеру организации и их конкретные размеры устанавливаются в трудовом договоре.

5. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

Штатное расписание муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 10» Артемовского городского округа, реализующего основную общеобразовательную программу дошкольного образования, утверждается руководителем организации по согласованию с управлением образования администрации Артемовского городского округа и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данной организации.

Фонд оплаты труда работников организации формируется исходя из объема субсидий, поступающих организации в установленном порядке из краевого и местного бюджета на обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от 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 организации составляет не менее 30 процентов.

**Приложение 2
к ПОЛОЖЕНИЮ
об отраслевой системе оплаты труда
работников муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 10» Артемовского
городского округа**

ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке выплат материальной помощи в пределах экономии
фонда оплаты труда работникам
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 10» 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 № 10» Артемовского городского округа (далее Учреждение) разработано на основании раздела 7 Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений Артемовского городского округа, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования», утвержденного решением Думы Артемовского городского округа от 06.02.2015 № 416 «Об отраслевой оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования Артемовского городского округа».

1.2. Положение определяет порядок выплат материальной помощи работникам Учреждения.

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

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

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

1. УСЛОВИЯ ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

2.1. Материальная помощь 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.

2. 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 ДООУ.

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.

3. 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 3
к ПОЛОЖЕНИЮ
об отраслевой системе оплаты труда
работников муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 10» Артемовского
городского округа**

**ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 10» Артемовского городского округа**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о премировании работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 10» Артемовского городского округа (далее – Положение), разработано в соответствии с разделом 4 пунктом 4.2. Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений Артемовского городского округа, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования», утвержденного решением Думы Артемовского городского округа от 06.02.2015 № 416 «Об отраслевой оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования Артемовского городского округа»,

1.2. Настоящее Положение распространяется на 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 № 10» 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 № 10» 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 № 10» 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 № 10» 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 № 10» 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 № 10» Артемовского городского округа.

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

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

3.4.1. Премиальные выплаты выплачиваются юбилярам (50,55,60,65,70 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:

<i>Наименование должности</i>	<i>Показатели премирования</i>
Методист.Заместитель заведующего по воспитательной и методической работе	<ul style="list-style-type: none"> • 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; • привлечение дополнительных источников финансирования (спонсорских средств).
Заведующий хозяйством	<ul style="list-style-type: none"> • своевременное материально-техническое обеспечение образовательного учреждения; • высокое качество организации и проведения ремонтных работ; • обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда; • привлечение дополнительных источников финансирования (спонсорских средств).
Воспитатель	<ul style="list-style-type: none"> • 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.
Музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре	<ul style="list-style-type: none"> • 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;
Педагог-психолог Учитель-логопед	<ul style="list-style-type: none"> • 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;
Помощник воспитателя	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • чистота и своевременная уборка территории; • творчество и инициатива в оформлении приусадебного участка.
Главный бухгалтер Бухгалтер Делопроизводитель Специалист по охране труда	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • содержание производственного участка в соответствии с требованиями СанПиН; • качественная уборка помещений;
Шеф-повар, повар	<ul style="list-style-type: none"> • высокое качество приготовления пищи; • строгое выполнение технологии приготовления пищи; • сохранность оборудования;
Кладовщик	<ul style="list-style-type: none"> • высокий уровень работы с поставщиками; • обеспечение ДОО качественными продуктами; • качественное ведение документации.
Кастелянша	<ul style="list-style-type: none"> • личный вклад в оснащение воспитательно-образовательного процесса в ДОО (пошив штор, костюмов, атрибутов для игр и т.п.).
Машинист по стирке белья	<ul style="list-style-type: none"> • обеспечение своевременной смены белья; • сохранность оборудования;

Рабочий по обслуживанию зданий	<ul style="list-style-type: none"> • своевременное и качественное выполнение заявок по устранению технических неполадок; • личный вклад в оснащение воспитательно-образовательного процесса в ДООУ (изготовление оборудования, дидактических материалов, использование личного инструмента и т.п.); • качественная подготовка учреждения к новому учебному году
Сторож	<ul style="list-style-type: none"> • 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:

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка -10%
- нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности – 20%
- нарушения инструкции по охране жизни и здоровья детей – 20%
- нарушения работником педагогической этики – 10 %
- нарушения сроков выполнения или сдачи документации, отчетов, установленных решениями органов самоуправления, приказами и распоряжениями администрации – 10%
- обоснованных жалоб со стороны родителей (на низкое качество, воспитательно-образовательного процесса) и персонала (за невнимательное и грубое отношение к детям) -20%
- детского травматизма по вине работника- 100%
- халатного отношения к сохранности материально-технической базы -25%
- отсутствие результатов в работе с семьями (наличие задолженности по родительской плате, конфликтные ситуации) - 20%
- высокой заболеваемости детей – 25%
- некачественного приготовления пищи-25%

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.

СОГЛАСОВАНО
Председатель выборного
органа первичной
профсоюзной организации

УТВЕРЖДЕНО
приказом МБДОУ
детского сада № 10
от 17.07.2020 г № 34

_____ Ж.В. Короткова

ПОЛОЖЕНИЕ

о стимулирующих выплатах работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 10» Артемовского городского округа, реализующего основную общеобразовательную программу дошкольного образования

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о стимулирующих выплатах работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детского сада № 10» Артемовского городского округа (далее – Положение), устанавливает порядок и условия распределения стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детского сада № 10» Артемовского городского округа (далее – учреждения).

1.2. Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления устанавливаются данным Положением 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.

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) 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;
премия 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.

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

2.1. Оценку работы работников учреждения на предмет выполнения ими целевых показателей эффективности работы осуществляет ежемесячно комиссия по оценке выполнения целевых показателей эффективности труда работников учреждения (далее – Комиссия).

Состав комиссии и порядок оценки выполнения целевых показателей эффективности труда работников учреждения утверждается приказом руководителя учреждения.

2.2. Для определения размера выплат работники представляют администрации ДОУ материалы, подтверждающие достигнутое качество выполнения работы ежемесячно. Заведующий ДОУ рассматривает представленные материалы и направляет их на согласование комиссии по оценке результативности деятельности работников ДОУ.

2.3. Комиссия по оценке эффективности труда работников ДОО принимает решение о размере выплаты стимулирующего характера большинством голосов открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Комиссии. Решение Комиссии оформляется протоколом. Комиссия рассматривает представленные материалы и направляет их заведующему ДОО ежемесячно. На основании протокола Комиссии заведующий издаёт приказ о размере выплаты стимулирующего характера.

2.4. Критерии оценки эффективности труда работников учреждения и количество баллов по каждому критерию устанавливаются ДОО самостоятельно. Перечень критериев может быть дополнен по предложению Комиссии, профсоюзного комитета не чаще 1 раза в год.

2.5. Предельные размеры стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы методисту, главному бухгалтеру, заместителям заведующего не могут превышать 250 процентов от оклада работника.

2.6. Предельные размеры стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам не могут превышать 250 процентов от оклада работника.

2.7. Предельные размеры стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы вспомогательному персоналу и иным работникам не могут превышать 400 процентов от оклада работника.

2.8. Начисление стимулирующих выплат производится за фактически отработанное время и выплачивается в течение месяца, следующего за отчетным периодом.

2.9. Работникам, не проработавшим полный расчетный период, может быть установлена выплата стимулирующего характера при условии высокой эффективности деятельности за проработанный период.

2.10. 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.

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

2.12. Премияльные выплаты по итогам работы не предоставляются работнику, к которому было применено дисциплинарное взыскание в отчетном периоде.

3. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

3.1. Произвести подсчет баллов каждому работнику образовательного учреждения за период, по результатам которого устанавливается выплата стимулирующего характера, предусмотренная настоящим Положением.

3.2. Размер стимулирующих выплат конкретному работнику исчисляется на основе итогового балла, который равен проценту от должностного оклада.

4. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

4.1. Срок действия Положения – до принятия нового.

4.2. В данное Положение могут быть внесены изменения, дополнения, поправки в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

**Виды и размеры стимулирующих выплат,
позволяющих оценить интенсивность, высокие результаты работы и качество
выполняемых работ**

Методист

<i>№</i>	<i>Критерии оценки целевых показателей эффективности труда работников</i>	<i>Баллы</i>	<i>Периодичность выплаты</i>
1.	Эффективность образовательно-воспитательного процесса		
1.1.	Результаты мониторинга качества дошкольного образования в подготовительной к школе группы (в среднем по группе)	10 баллов - более 70 % детей группы показывают результаты на высоком уровне	1 раз в год по итогам учебного года (с июня по май)
		5 баллов – от 60 % до 70 % детей группы показывают результаты на высоком уровне	
		3 балла – от 50 % до 60 % детей группы показывают результаты на высоком уровне	
1.2.	Положительная динамика или сохранение стабильно высокого показателя количества дней пребывания ребёнка в ДОУ	5 баллов положительная динамика	за квартал
		3 балла показатель выше среднего по муниципальному образованию	
1.3.	Доля воспитанников, постоянно занимающихся по дополнительным общеобразовательным программам дошкольного образования, реализуемым ДОУ	1 баллов за каждые 25%, максимально 2 балла	ежемесячно
1.4.	Организация дополнительного бесплатного образования в соответствии приоритетным направлением работы ДОУ	5 баллов - 30 % и более детей	ежемесячно
		3 баллов – от 20 % до 29 % детей	
		1 балл – от 10 % до 19 % детей	
1.5.	Количество воспитанников (в личном первенстве) и/или команд, организованных ДОУ, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др.	2 балла на уровне ДОУ	по достижению результатов
		3 баллов на муниципальном уровне	
		10 баллов на краевом уровне	
		15 баллов	

		<i>на всероссийском уровне</i>	
2.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения		
2.1.	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением	1 балл <i>на уровне ДООУ</i>	за квартал
		3 балла <i>на муниципальном уровне</i>	
		10 баллов <i>на краевом уровне</i>	
		15 баллов <i>на всероссийском уровне</i>	
2.2.	Наличие публикаций по распространению педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе	5 баллов	ежемесячно
2.3.	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий	3 балла <i>на муниципальном уровне</i>	за квартал
		10 баллов <i>на краевом уровне</i>	
		15 баллов <i>на всероссийском уровне</i>	
2.4.	Работа сайта Учреждения, обновляемого не реже 1 раза в месяц	15 баллов	ежемесячно
2.5.	Наличие электронного документооборота с органами управления образованием с использованием сети Интернет	5 баллов	Устанавливается ежемесячно
3.	Эффективность управленческой деятельности		
3.1.	Наличие действующей программы развития (срок действия – не менее 3-х лет), утверждённой Учреждением	10 баллов	ежемесячно
3.2.	Наличие публичного отчёта о деятельности учреждения за год, включая информацию о расходовании внебюджетных средств (в СМИ, в сети Интернет)	10 баллов	ежемесячно
3.3.	Наличие органа самоуправления образовательного учреждения, участниками которого являются педагоги, а также родители и сторонние лица и/или организации	10 баллов	ежемесячно
3.4.	Наличие договоров и планов совместной работы с различными учреждениями, организациями (не менее 2 учреждений, организаций)	5 баллов	ежемесячно

3.5.	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения	3 балла <i>на муниципальном уровне</i>	ежемесячно
		10 баллов <i>на краевом уровне</i>	
		15 баллов <i>на российском уровне</i>	
3.6.	Деятельность учреждения в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов)	3 балла <i>на муниципальном уровне</i>	Устанавливается за квартал
		10 баллов <i>на краевом уровне</i>	
		15 баллов <i>на российском уровне</i>	
3.7.	Участие в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп	7 баллов <i>на муниципальном уровне</i>	за квартал
		15 баллов <i>на краевом и региональном уровнях</i>	
3.8.	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций	10 баллов	ежемесячно
4.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровье сбережение и безопасность участников образовательного процесса		
4.1.	Наличие у Учреждения образовательной области (системы работы) в основной общеобразовательной программе, пропагандирующей здоровый образ жизни	6 баллов	ежемесячно
4.2.	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств	10 баллов	ежемесячно
4.3.	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников	7 баллов <i>снижение</i>	ежемесячно
		5 баллов <i>уровень заболеваемости воспитанников ниже среднего по муниципальному образованию</i>	
4.4.	Отсутствие травматизма среди воспитанников и работников учреждения во время	10 баллов	ежемесячно

	образовательно-воспитательного процесса		
4.5.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	10 баллов	ежемесячно
5.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения		
5.1.	Наличие не менее чем у 50 % педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий	5 баллов	ежемесячно
5.2.	Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 72 часов	3 балла <i>от 10% до 20% от общего числа</i>	ежемесячно
		5 баллов <i>20 % и более</i>	
5.3.	Результативность участия педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства	6 баллов <i>участие и (или) наличие победителей и призеров на муниципальном уровне</i>	по достижению результатов
		10 баллов <i>участие на краевом уровне</i>	
		15 баллов <i>наличие победителей на краевом и региональном уровнях</i>	
	ИТОГО	250 баллов	

2. Главный бухгалтер (заместитель заведующего по финансам)

№	Критерии оценки целевых показателей эффективности труда работников	Баллы	Периодичность выплаты
1.	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	25 баллов <i>- отсутствие кредиторских задолженностей и остатков на счетах</i>	по итогам работы за месяц
2.	Отсутствие замечаний, жалоб по итогам ревизий контролирующих органов проверок и других конфликтных ситуаций по вопросам финансово – хозяйственной деятельности	25 баллов <i>- отсутствие замечаний по итогам ревизий контролирующих органов и проверок по вопросам финансово – хозяйственной деятельности</i>	
3.	Своевременное и качественное	25 баллов	

	предоставление отчетности	- своевременное и качественное предоставление отчетности	
4.	Качественное ведение документации, высокий уровень исполнительской дисциплины	25 баллов	
5.	Обеспечение своевременного и качественного контроля за финансово- хозяйственной деятельностью	15 баллов	
6.	Разработка новых программ, положений, экономических расчетов	15 баллов	При наличии результата
7.	Разработка проектов локальных актов, приказов, распоряжений, инструкций	20 баллов <i>инициативность, самостоятельность, своевременность</i>	ежемесячно
		10 баллов <i>своевременность</i>	
		5 баллов <i>участие в разработке</i>	
8.	Организация и внедрение инновационных процессов и новых технологий, прогрессивных форм и методов бухгалтерского учета и отчетности на основе применения современных средств компьютерной техники	20 баллов <i>инициативность, самостоятельность, своевременность</i>	ежемесячно
		10 баллов <i>своевременность</i>	
		5 баллов <i>использование</i>	
9.	Своевременное осуществление экономических расчётов, экономического анализа хозяйственной деятельности организации, анализа исполнения смет, операционной и бухгалтерской отчётности по финансовой деятельности	20 баллов <i>инициативность, самостоятельность, своевременность</i>	ежемесячно
		10 баллов <i>своевременность</i>	
		5 баллов <i>использование</i>	
10.	Работа по своевременному начислению сумм заработной платы, премий, доплат, отпускных, пособий и других социальных выплат работникам, стипендий	10 баллов <i>инициативность, самостоятельность, своевременность</i>	ежемесячно
		5 баллов <i>своевременность</i>	
		3 балла <i>участие</i>	
11.	Работа по своевременному составлению тарификации и штатного расписания	10 баллов <i>инициативность, самостоятельность,</i>	При наличии результата

		<i>своевременность</i>	
		10 баллов <i>своевременность</i>	
12.	За интенсивность и своевременность содействия в обеспечении платных образовательных услуг	10 баллов	При наличии результата
13.	Качественная и своевременная работа с сайтом учреждения и с Интернет	10 баллов <i>инициативность, самостоятельность, своевременность</i>	ежемесячно
		5 баллов <i>своевременность</i>	
		3 балла <i>участие</i>	
14.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников учреждения по начислению заработной платы, жалоб родителей	20 баллов	ежемесячно
	ИТОГО	250 баллов	

3. Воспитатель (старший воспитатель)

<i>№</i>	<i>Критерии оценки целевых показателей эффективности труда работников</i>	<i>Баллы</i>	<i>Периодичность выплаты</i>
1.	Эффективность образовательно-воспитательного процесса		
1.1.	Результаты мониторинга качества дошкольного образования в подготовительной к школе группы (в среднем по группе)	10 баллов <i>- более 70 % детей группы показывают результаты на высоком уровне</i>	1 раз в год по итогам учебного года (с июня по май)
		5 баллов <i>- от 60 % до 70 % детей группы показывают результаты на высоком уровне</i>	
		3 балла <i>- от 50 % до 60 % детей группы показывают результаты на высоком уровне</i>	
1.2.	Положительная динамика или сохранение стабильно высокого показателя количества дней пребывания ребёнка в ДОУ	5 баллов <i>положительная динамика</i>	за квартал
		3 балла <i>показатель выше среднего по муниципальному образованию</i>	
1.3.	Доля воспитанников, постоянно	1 баллов	ежемесячно

	занимающихся по дополнительным общеобразовательным программам дошкольного образования, реализуемым ДОУ	<i>за каждые 25%, максимально 2 балла</i>	
1.4.	Организация дополнительного бесплатного образования в соответствии приоритетным направлением работы ДОУ	5 баллов <i>- 30 % и более детей</i>	ежемесячно
		3 баллов <i>– от 20 % до 29 % детей</i>	
		1 балл <i>– от 10 % до 19 % детей</i>	
1.5.	Количество воспитанников (в личном первенстве) и/или команд, организованных ДОУ, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др.	2 балла <i>на уровне ДОУ</i>	по достижению результатов
		3 баллов на <i>муниципальном уровне</i>	
		10 баллов <i>на краевом уровне</i>	
		15 баллов <i>на всероссийском уровне</i>	
2.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения		
2.1.	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением	1 балл <i>на уровне ДОУ</i>	за квартал
		3 балла <i>на муниципальном уровне</i>	
		10 баллов <i>на краевом уровне</i>	
		15 баллов <i>на всероссийском уровне</i>	
2.2.	Наличие публикаций по распространению педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе	5 баллов	ежемесячно
2.3.	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий	3 балла <i>на муниципальном уровне</i>	за квартал
		10 баллов <i>на краевом уровне</i>	
		15 баллов <i>на всероссийском уровне</i>	
2.4.	Работа сайта Учреждения, обновляемого не реже 1 раза в месяц	15 баллов	ежемесячно
2.5.	Наличие электронного документооборота с органами управления образованием с использованием сети Интернет	5 баллов	Устанавливается ежемесячно
3.	Эффективность управленческой деятельности		

3.1.	Наличие действующей программы развития (срок действия – не менее 3-х лет), утверждённой Учреждением	10 баллов	ежемесячно
3.2.	Наличие публичного отчёта о деятельности учреждения за год, включая информацию о расходовании внебюджетных средств (в СМИ, в сети Интернет)	10 баллов	ежемесячно
3.3.	Наличие органа самоуправления образовательного учреждения, участниками которого являются педагоги, а также родители и сторонние лица и/или организации	10 баллов	ежемесячно
3.4.	Наличие договоров и планов совместной работы с различными учреждениями, организациями (не менее 2 учреждений, организаций)	5 баллов	ежемесячно
3.5.	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения	3 балла <i>на муниципальном уровне</i>	ежемесячно
		10 баллов <i>на краевом уровне</i>	
		15 баллов <i>на российском уровне</i>	
3.6.	Деятельность учреждения в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов)	3 балла <i>на муниципальном уровне</i>	Устанавливается за квартал
		10 баллов <i>на краевом уровне</i>	
		15 баллов <i>на российском уровне</i>	
3.7.	Участие в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп	7 баллов <i>на муниципальном уровне</i>	за квартал
		15 баллов <i>на краевом и региональном уровнях</i>	
3.8.	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций	10баллов	ежемесячно
4.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровье сбережение и безопасность участников образовательного процесса		
4.1.	Наличие у Учреждения образовательной области (системы работы) в основной общеобразовательной программе, пропагандирующей здоровый	6 баллов	ежемесячно

	образ жизни		
4.2.	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств	10 баллов	ежемесячно
4.3.	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников	7 баллов <i>снижение</i>	ежемесячно
		5 баллов <i>уровень заболеваемости воспитанников ниже среднего по муниципальному образованию</i>	
4.4.	Отсутствие травматизма среди воспитанников и работников учреждения во время образовательно-воспитательного процесса	10 баллов	ежемесячно
4.5.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	10 баллов	ежемесячно
5.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения		
5.1.	Наличие не менее чем у 50 % педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий	5 баллов	ежемесячно
5.2.	Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 72 часов	3 балла <i>от 10% до 20% от общего числа</i>	ежемесячно
		5 баллов <i>20 % и более</i>	
5.3.	Результативность участия педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства	6 баллов <i>участие и (или) наличие победителей и призеров на муниципальном уровне</i>	по достижению результатов
		10 баллов <i>участие на краевом уровне</i>	
		15 баллов <i>наличие победителей на краевом и региональном уровнях</i>	
	ИТОГО	250 баллов	

4. Музыкальный руководитель

№	Критерии оценки целевых показателей эффективности труда работника	Баллы	Периодичность выплаты
1.	Качество воспитания: реализация основной общеобразовательной программы	5 баллов <i>превышение требований основной общеобразовательной программы</i>	ежемесячно
		3 балла <i>соответствие требованиям основной общеобразовательной программы</i>	
		1 балл <i>имеется, но необходима коррекция (дополнения, изменения)</i>	
2.	Результаты мониторинга качества дошкольного образования (в среднем по группам)	5 баллов <i>- более 70 % детей группы показывают результаты на высоком уровне</i>	1 раз в год по итогам учебного года (с июня по май)
		3 балла <i>- от 60 % до 70 % детей группы показывают результаты на высоком уровне</i>	
		1 балл <i>- от 50 % до 60 % детей группы показывают результаты на высоком уровне</i>	
3.	Материальное, методическое, технологическое и дидактическое обеспечение программы	5 баллов <i>Наличие материала по всем 5 образовательным областям</i>	2 раз в год по полугодиям
		3 балла <i>Наличие материала по 3 и менее образовательным областям</i>	
4.	Внедрение инновационных педагогических технологий - инновационных технологий (ТРИЗ, проектный метод.) - авторских разработок	10 баллов <i>за 1 технологию</i> 10 баллов <i>за одну разработку</i>	1 раз в год по итогам учебного года (с июня по май)
5.	Положительная динамика посещения музыкальных занятий	5 баллов – <i>посещаемость составляет свыше 81%</i>	ежемесячно
		3 балла – <i>посещаемость составляет от 71% до</i>	

		80%	
		<i>1 балл – посещаемость составляет от 65% до 70%</i>	
6.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий	10 баллов – отсутствие обоснованной жалобы	ежемесячно
7.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (в зависимости от уровня)	15 баллов <i>на федеральном уровне</i>	ежемесячно
		10 баллов – на краевом уровне	
		5 баллов – на муниципальном уровне	
8.	Эффективность методической и воспитательной работы		
8.1.	участие в работе творческой группы (деловая игра, круглый стол коллективно-творческая деятельность)	5 баллов	за квартал
8.2.	открытые занятия и режимные моменты	3 балла <i>на уровне Учреждения</i>	
		4 балла <i>на муниципальном уровне</i>	
		5 баллов <i>на краевом уровне</i>	
8.3.	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (<i>выше уровня образовательного учреждения</i>)	15 баллов – на федеральном уровне	за квартал
		10 баллов – на краевом уровне	
		5 баллов – на муниципальном уровне	
8.4.	Участие в конкурсах профессионального мастерства	15 баллов – на федеральном уровне	Устанавливается за квартал
		10 баллов – на краевом уровне	
		5 балла – на муниципальном уровне	
8.5.	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (<i>в зависимости от уровня</i>)	15 баллов <i>1 место</i>	Устанавливается за квартал
		10 баллов <i>2 место</i>	
		3 баллов <i>участие</i>	
8.6.	Наличие публикаций в	15 баллов	за квартал

	периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта	– на федеральном и международном уровне 10 баллов – на краевом уровне 5 балла – на муниципальном уровне	
8.7.	Отсутствие обоснованных обращений к руководству родителей по поводу конфликтных ситуаций	5 баллов – отсутствие обоснованной жалобы	ежемесячно
9.	Позитивные результаты взаимодействия с родителями	5 баллов наличие отзывов о работе воспитателя в СМИ 3 балла наличие отзывов о работе воспитателя в Книге пожеланий и предложений на уровне ДОУ	за квартал
10.	Самообразование		
10.1.	актуальность выбранной проблемы	10 баллов	за квартал
10.2.	выступление с отчетом на педагогических часах, совещаниях о наиболее эффективных методах, формах работы (создание предметно-развивающей среды, изготовление пособий, картотек)	10 баллов	
10.3.	практические выводы после проработки конкретной темы (тезисы, доклады, проекты)	10 баллов	
10.4.	авторская разработка	15 баллов	
10.5.	количество публикаций в периодической печати	15 баллов	
11.	Создание и постоянное обновление развивающей среды	10 баллов превышение требований основной общеобразовательной программы 5 баллов соответствие требованиям основной общеобразовательной программы 5 баллов имеется, но необходима коррекция (дополнения, изменения)	Устанавливается в квартал

12.	Качество и результативность ведения документации	5 баллов – документация соответствует всем требованиям и отличается творческим подходом к подбору, изложению материала, форме, эстетике оформления	ежемесячно
		3 балла – документация соответствует предъявляемым требованиям	
		1 балл – документация ведётся своевременно, но отмечаются единичные рекомендации оформлению, содержанию	
13.	Качество и результативность организации кружковой работы в ДОУ	10 баллов – 15 воспитанников, 1 подгруппа	ежемесячно
		20 баллов – 30 воспитанников, 2 подгруппы	
14.	Наличие собственной странички на сайте ДОУ	10 баллов - с периодичностью обновления не реже 1 раза в месяц	ежемесячно
	ИТОГО:	250 баллов	

5. Учитель-логопед

№	Критерии оценки целевых показателей эффективности труда работника	Баллы	Периодичность выплаты
1.	Качество воспитания: реализация основной общеобразовательной программы	30 баллов превышение требований основной общеобразовательной программы	Устанавливается ежемесячно
		7 баллов соответствие требованиям основной общеобразовательной программы	
		5 баллов имеется, но необходима коррекция (дополнения, изменения)	
2.	Результаты мониторинга качества	30 баллов	Устанавливается

	дошкольного образования в подготовительной к школе группы (в среднем по группе)	<p>- более 70 % детей группы показывают результаты на высоком уровне</p> <p>5 баллов – от 60 % до 70 % детей группы показывают результаты на высоком уровне</p> <p>3 балла – от 50 % до 60 % детей группы показывают результаты на высоком уровне</p>	1 раз в год по итогам учебного года (с июня по май)
3.	Материальное, методическое, технологическое и дидактическое обеспечение программы	<p>5 баллов Наличие материала, превышающее требования ФГОС дошкольного образования</p> <p>3 балла Наличие материала, соответствующего требованиям ФГОС дошкольного образования</p>	Устанавливается 2 раз в год по полугодиям
4.	Внедрение инновационных педагогических технологий - инновационных технологий (проектный метод и т. д.) - авторских разработок	<p>20 баллов за 1 технологию</p> <p>10 баллов за одну разработку</p>	Устанавливается 1 раз в год по итогам учебного года (с июня по май)
5.	Положительная динамика посещения детьми логопедических занятий	<p>10 баллов – посещаемость составляет свыше 81%</p> <p>5 баллов – посещаемость составляет от 71% до 80%</p> <p>3 балла – посещаемость составляет от 65% до 70%</p>	Устанавливается ежемесячно
6.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий	<p>10 баллов – отсутствие обоснованной жалобы</p>	Устанавливается ежемесячно
7.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (в зависимости от уровня)	<p>10 баллов на федеральном и международном уровне</p> <p>5 баллов – на краевом уровне</p> <p>3 балла – на муниципальном</p>	Устанавливается ежемесячно

		<i>уровне</i>	
8.	Эффективность методической и воспитательной работы		
8.1.	участие в работе творческой группы (деловая игра, круглый стол коллективно-творческая деятельность, практическая работа в микрогруппах)	10 баллов	Устанавливается за квартал
8.2.	открытые занятия и режимные моменты	5 баллов <i>на уровне Учреждения</i>	
		10 баллов <i>на муниципальном уровне</i>	
		15 баллов <i>на краевом уровне</i>	
8.3.	выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (<i>выше уровня образовательного учреждения</i>)	15 баллов <i>– на федеральном и международном уровне</i>	Устанавливается за квартал
		10 баллов <i>– на краевом уровне</i>	
		5 баллов <i>– на муниципальном уровне</i>	
8.4.	участие в конкурсах профессионального мастерства	15 баллов <i>– на федеральном и международном уровне</i>	Устанавливается за квартал
		10 баллов <i>– на краевом уровне</i>	
		5 баллов <i>– на муниципальном уровне</i>	
8.4.1	результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (<i>в зависимости от уровня</i>)	10 баллов <i>1 место</i>	Устанавливается за квартал
		5 баллов <i>2 место</i>	
		3 баллов - участие	
8.5.	наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта	15 баллов <i>– на федеральном и международном уровне</i>	Устанавливается за квартал
		10 баллов <i>– на краевом уровне</i>	
		5 баллов <i>– на муниципальном уровне</i>	
8.6.	Отсутствие обоснованных обращений к руководству родителей по поводу конфликтных ситуаций	10 баллов <i>– отсутствие обоснованной жалобы</i>	Устанавливается ежемесячно
9.	Позитивные результаты взаимодействия с родителями	10 баллов <i>наличие отзывов о работе учителя-логопеда в СМИ</i>	Устанавливается ежемесячно
		4 балла	

		<i>наличие отзывов о работе учителя-логопеда в Книге пожеланий и предложений (на уровне ДОУ)</i>	
10.	Качество и результативность ведения документации	10 баллов документация соответствует всем требованиям и отличается творческим подходом к подбору, изложению материала, форме, эстетике оформления	Устанавливается ежемесячно
		5 баллов документация соответствует предъявляемым требованиям	
		3 балла документация ведётся своевременно, но отмечаются единичные рекомендации оформлению, содержанию	
11.	Наличие собственной странички на сайте ДОУ	10 баллов - с периодичностью обновления не реже 1 раза в месяц	Устанавливается ежемесячно
12.	Качество и результативность организации кружковой работы в ДОУ	10 баллов – 15 воспитанников, 1 подгруппа	Устанавливается ежемесячно
		5 баллов – 30 воспитанников, 2 подгруппы	
13.	Самообразование		
14.	актуальность выбранной проблемы	5 баллов	Устанавливается за квартал
	выступление с отчетом на педагогических часах, совещаниях о наиболее эффективных методах, удачных формах работы (создание предметно-развивающей среды, изготовление пособий, карточек	5 баллов	
	практические выводы после проработки конкретной темы (тезисы, доклады, проекты)	5 баллов	
15.	авторская разработка	5 баллов	
16.	количество публикаций в периодической печати	5 баллов	
	ИТОГО	250	

6. Педагог-психолог

<i>№</i>	<i>Критерии оценки</i>	<i>Баллы</i>	<i>Периодичность выплаты</i>
1	Интенсивность работы, направленной на сохранение, укрепление и развитие психического здоровья воспитанников и их родителей, воспитателей и других участников образовательного процесса	30 баллов <i>инициативность, самостоятельность, своевременность</i>	Устанавливается ежемесячно
		20 баллов <i>своевременность</i>	
		10 баллов <i>эпизодическое участие в мероприятиях</i>	
2	Систематичность и оперативность принятия мер по профилактике социальной дезадаптации, оказание различного вида психологической помощи всем участникам образовательного процесса	20 баллов <i>инициативность, самостоятельность, своевременность</i>	Устанавливается ежемесячно
		10 баллов <i>своевременность</i>	
		5 баллов <i>эпизодическое участие в мероприятиях</i>	
3	Системность работы с воспитанниками «группы риска», требующими пристального внимания	20 баллов <i>инициативность, самостоятельность, своевременность</i>	Устанавливается ежемесячно
		10 баллов <i>своевременность</i>	
		5 баллов <i>участие в мероприятиях</i>	
4	Проведение консультационной работы по вопросам практического применения психологии, ориентированной на повышение социально-психологической компетентности всех участников образовательного процесса	40 баллов <i>инициативность, самостоятельность, своевременность</i>	Устанавливается ежемесячно
		30 баллов <i>своевременность</i>	
		5 баллов <i>участие в мероприятиях</i>	
5	Ведение аналитической работы по материалам диагностики, подготовка выступлений по материалам исследований на семинарах и педагогических советах по вопросам психологической поддержки	20 баллов <i>инициативность, самостоятельность, своевременность</i>	Устанавливается ежемесячно
		10 баллов <i>своевременность</i>	
		5 баллов <i>участие в мероприятиях</i>	
6	Качественное ведение документации по установленной форме, своевременное предоставление отчетности	30 баллов <i>инициативность, самостоятельность, своевременность</i>	Устанавливается ежемесячно
		20 баллов <i>своевременность</i>	

		10 баллов <i>предоставление</i>	
7	За высокий уровень исполнительской дисциплины	30 баллов <i>иници-ть,</i> <i>само-ть, своеврем-ть</i>	Устанавливается ежемесячно
		20 баллов <i>своевременность</i>	
		10 баллов <i>выполнение</i>	
8.	Наличие собственной странички на сайте ДОУ	10 баллов <i>- с периодичностью</i> <i>обновления не реже</i> <i>1 раза в месяц</i>	
9.	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением	30 баллов <i>на уровне ДОУ</i>	
10.	Внедрение инновационных педагогических технологий - инновационных технологий (проектный метод и т. д.) - авторских разработок	20 баллов <i>за 1 технологию</i> 10 баллов <i>за одну разработку</i>	ежемесячно
	Итого	250 баллов	

7. Воспитатель

№	Критерии оценки целевых показателей эффективности труда работников	Баллы	Периодичность выплаты
1.	Качество воспитания: реализация основной общеобразовательной программы	10 баллов <i>превышение требований</i> <i>основной</i> <i>общеобразовательной</i> <i>программы</i>	ежемесячно
		5 балла <i>соответствие</i> <i>требованиям основной</i> <i>общеобразовательной</i> <i>программы</i>	
		1 балл <i>имеется, но необходима</i> <i>коррекция (дополнения,</i> <i>изменения)</i>	
2.	Результаты мониторинга качества дошкольного образования (в среднем по группе)	10 баллов <i>- более 70 % детей</i> <i>группы показывают</i> <i>результаты на высоком</i> <i>уровне</i>	1 раз в год по итогам учебного года (с июня по май)
		5 баллов <i>- от 60 % до 70 % детей</i>	

		<i>группы показывают результаты на высоком уровне</i>	
		3 балла <i>– от 50 % до 60 % детей группы показывают результаты на высоком уровне</i>	
3.	Материальное, методическое, технологическое и дидактическое обеспечение программы	10 баллов <i>Наличие материала по всем 5 образовательным областям</i>	2 раз в год по полугодиям
		5 балла <i>Наличие материала по 3 и менее образовательным областям</i>	
4.	Внедрение инновационных педагогических технологий - инновационных технологий (ТРИЗ, проектный метод.) - авторских разработок	10 баллов <i>за 1 технологию</i> 10 баллов <i>за одну разработку</i>	1 раз в год по итогам учебного года (с июня по май)
5.	Превышение численности детей	10 баллов <i>свыше 50% от нормы площади группового помещения</i>	ежемесячно
		5 баллов <i>свыше 30% от нормы площади группового помещения</i>	
		3 балла <i>свыше 10% от нормы площади группового помещения</i>	
5.1.	Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе (функционирование)	5 баллов <i>– посещаемость составляет свыше 81%</i>	ежемесячно
		3 балла <i>– посещаемость составляет от 71% до 80%</i>	
		1 балл <i>– посещаемость составляет от 65% до 70%</i>	
6.	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников	5 баллов <i>-3 случая заболевания по д /с; 5 случаев – в группах раннего возраста</i>	ежемесячно

		3 балла – 5 случаев заболевания по д /с; 6 случаев – в группах раннего возраста	
		1 балл – 7 случаев заболевания по д/с; 8 случаев – в группах раннего возраста	
7.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий	5 баллов – отсутствие обоснованной жалобы	ежемесячно
8.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (в зависимости от уровня)	10 баллов на федеральном уровне	ежемесячно
		7 баллов – на краевом уровне	
		5 баллов – на муниципальном уровне	
9.	Эффективность методической и воспитательной работы		
9.1.	участие в работе творческой группы (деловая игра, круглый стол коллективно-творческая деятельность)	5 баллов	за квартал
9.2.	открытые занятия и режимные моменты	3 балла на уровне Учреждения	
		4 балла на муниципальном уровне	
		5 баллов на краевом уровне	
9.3.	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения)	10 баллов – на федеральном уровне	за квартал
		5 баллов – на краевом уровне	
		3 балла – на муниципальном уровне	
9.4.	Участие в конкурсах профессионального мастерства	10 баллов – на федеральном уровне	Устанавливается за квартал
		5 баллов – на краевом уровне	
		3 балла – на муниципальном уровне	
9.4.	Результаты участия работника в	20 баллов	Устанавливается за

	конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	<i>1 место</i>	квартал
		10 баллов <i>2 место</i>	
		5 баллов <i>участие</i>	
9.5.	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта	10 баллов <i>– на федеральном и международном уровне</i>	за квартал
		7 баллов <i>– на краевом уровне</i>	
		5 баллов <i>– на муниципальном уровне</i>	
9.6.	Отсутствие обоснованных обращений к руководству родителей по поводу конфликтных ситуаций	5 баллов <i>– отсутствие обоснованной жалобы</i>	ежемесячно
9.7.	Создание современной, эстетически привлекательной предметно – развивающей среды	10 баллов <i>превышение требований основной общеобразовательной программы</i>	за квартал
		5 баллов <i>соответствие требованиям основной общеобразовательной программы</i>	
		2 балла <i>имеется, но необходима коррекция</i>	
10.	Самообразование		
10.1.	актуальность выбранной проблемы	5 баллов	за квартал
10.2.	выступление с отчетом на педагогических часах, совещаниях о наиболее эффективных методах, формах работы (создание предметно-развивающей среды, изготовление пособий, картотек)	10 баллов	
10.3.	практические выводы после проработки конкретной темы (тезисы, доклады, проекты)	10 баллов	
10.4.	авторская разработка	15 баллов	
10.5.	количество публикаций в периодической печати	15 баллов	
11.	Позитивные результаты взаимодействия с родителями	10 баллов <i>наличие отзывов о работе воспитателя в СМИ</i>	ежемесячно
		4 балла <i>наличие отзывов о</i>	

		<i>работе воспитателя в Книге пожеланий и предложений в ДОУ</i>	
11.1.	Отсутствие задолженности по оплате родителями платы за присмотр и уход за детьми в детском саду	5 баллов	ежемесячно
12.	Качество и результативность ведения документации	5 баллов – документация соответствует всем требованиям и отличается творческим подходом к подбору, изложению материала, форме, эстетике оформления	Ежемесячно
		3 балла – документация соответствует предъявляемым требованиям	
		1 балл – документация ведётся своевременно, но отмечаются единичные рекомендации оформлению, содержанию	
13.	Качество и результативность организации кружковой работы в ДОУ	10 баллов – 30 воспитанников, 2 подгруппа	ежемесячно
		5 баллов – 15 воспитанников, 1 подгруппа	
14.	Наличие собственной странички на сайте ДОУ	5 баллов - с периодичностью обновления не реже 1 раза в месяц	ежемесячно
	ИТОГО:	250 баллов	

8. Помощник воспитателя

№	Критерии оценки целевых показателей эффективности труда работника	Баллы	Периодичность выплаты
1.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей)	50 баллов - отсутствие обоснованной жалобы	Ежемесячно
2.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к	50 баллов - отсутствие обоснованной жалобы	Ежемесячно

	организации питания и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания		
3.	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	50 баллов - отсутствие обоснованной жалобы	Ежемесячно
4.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок контролирующими органами	50 баллов - отсутствие обоснованной жалобы	Ежемесячно
5.	Положительная динамика количества дней пребывания детей в группе (в среднем по ДОУ)	50 баллов – посещаемость составляет свыше 81%	Ежемесячно
		20 баллов – посещаемость составляет от 71% до 80%	
		10 баллов – посещаемость составляет от 65% до 70%	
6.	Качественная и результативная работа по оказанию помощи педагогам в проведении воспитательно-образовательного процесса	50 баллов – качественная и результативная работа по оказанию помощи воспитателям	Ежемесячно
7.	Сохранность имущества в группе (уменьшение боя посуды, сохранность кухонного, хозяйственного, мягкого инвентаря)	50 баллов -100% сохранности инвентаря, боя посуды нет	Ежемесячно
		7 баллов - 95% сохранности инвентаря, бой посуды	
		5 баллов - 90% сохранности инвентаря, и боя посуды	
8.	Качественное содержание помещений (территории) ДОУ и выполнение санитарно - эпидемиологических требований, способствующих сохранению здоровья воспитанников	50 баллов -качественное содержание помещения в соответствии всем требованиям СанПиН	Ежемесячно
		20 баллов - содержание помещения в соответствии требованиям СанПиН с единичными нарушениями (1-2 нарушения)	
		10 баллов –удовлетворительное содержание помещения в соответствии требованиям СанПиН (2- 3 нарушения)	
	ИТОГО	400 баллов	

9.Заведующий хозяйством

№	Критерии оценки целевых показателей эффективности труда работника	Баллы	Периодичность выплаты
1.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей)	40 баллов - отсутствие обоснованной жалобы	ежемесячно
2.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий контролирующих органов и проверок по вопросам финансово – хозяйственной деятельности	40 баллов – отсутствие обоснованных жалоб и предписаний	ежемесячно
3.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом)	40 баллов – уменьшение более 30 %	ежемесячно
		20 баллов – уменьшение от 20 % до 29 %	
		15 баллов – уменьшение от 10 % до 19 %	
4.	Качественное оснащение и содержание предметно-развивающей среды в помещениях и на территории ДОУ, направленных на сохранение здоровья воспитанников	40 баллов - качественное оснащение и содержание предметно-развивающей среды в помещениях и на территории ДОУ	ежемесячно
5.	Качественное и своевременное предоставление отчетной документации по административно – хозяйственной работе	50 баллов	ежемесячно
6.	Обеспечение санитарно – гигиенических условий в помещениях ДОУ	40 баллов – качественное содержание помещения в соответствии всем требованиям СанПиН	ежемесячно
		30 баллов – содержание помещения в соответствии требованиям СанПиН с единичными нарушениями (1-2 нарушения)	
		20 балл	

		<i>- удовлетворительное содержание помещения в соответствии требованиям СанПиН (2-3 нарушения)</i>	
7.	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в помещениях и на территории ДОУ	50 баллов – качественное содержание в соответствии со всеми требованиями	за квартал
		30 баллов – содержание в соответствии с требованиями с единичными нарушениями (1-2 нарушения)	
		15 баллов - удовлетворительное содержание (2-3 нарушения)	
8.	Обеспечение качественного и результативного контроля за подготовкой и организацией ремонтных работ	50 баллов	по достижению результатов
9.	За высокий уровень исполнительской дисциплины	50 баллов	по достижению результатов
	ИТОГО	400 баллов	

10. Повар

№	Критерии оценки целевых показателей эффективности труда работника	Баллы	Периодичность выплаты
1.	Качественное выполнение санитарно-эпидемиологических требований в процессе приготовления пищи, приёмке, транспортировке, обработке и хранения продуктов питания	125 баллов – качественное выполнение СанПиН в процессе приготовления пищи, приёмке, транспортировке, обработке и хранения продуктов питания	по итогам работы за месяц
		80 баллов - выполнение СанПиН в процессе приготовления пищи, приёмке, транспортировке, обработке и хранения	

		<i>продуктов питания с единичными нарушениями (1-2)</i>	
		30 баллов - удовлетворительное выполнение СанПиН в процессе приготовления пищи, приёмке, транспортировке, обработке и хранения продуктов питания с нарушениями (2-3)	
2.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	150 баллов – отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания	по итогам работы за месяц
		80 баллов - единичные замечания и обоснованные жалобы к организации и качеству питания (1-2)	
3.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок контролирурующих органов	125 баллов – отсутствие замечаний по итогам проверок и ревизий	по итогам работы за месяц
	ИТОГО:	400 баллов	

11. Кухонный рабочий

№ п/п	Критерии оценки целевых показателей эффективности труда работника	Баллы	Периодичность выплаты
1.	Строгое соблюдение санитарных норм и правил.	125 – отсутствие замечаний	ежемесячно
2.	Качественная обработка посуды и инвентаря	120 – отсутствие замечаний	ежемесячно
3.	Соблюдение требований охраны труда.	105 – отсутствие замечаний по итогам проверок и ревизий	ежемесячно
	ИТОГО:	350 баллов	

12. Рабочий по обслуживанию здания

№ п/п	Показатели оценки целевых показателей эффективности труда работника	Баллы	Периодичность оценки
1.	Содержание в надлежащем санитарном состоянии здания ДОУ и	100 – отсутствие замечаний	ежемесячно

	территории		
2.	Сезонная подготовка зданий, сооружений, оборудования.	100 – отсутствие замечаний	ежемесячно
3.	Соблюдение технологии выполнения ремонтно-строительных работ	100 – отсутствие замечаний	ежемесячно
4.	Строгое соблюдение техники безопасности охраны труда.	100 – отсутствие замечаний	ежемесячно
	ИТОГО:	400 баллов	

13. Машинист по стирке белья

№	Критерии оценки целевых показателей эффективности труда работника	Баллы	Периодичность выплаты
1.	Своевременная стирка и глажка белья отдельно по каждой группе	50 баллов – отсутствие замечаний по итогам проверок	ежемесячно
2.	Строгое соблюдение санитарных правил хранения чистого и грязного белья	60 баллов – отсутствие замечаний по итогам проверок	ежемесячно
3.	За обеспечение сохранности товарно - материальных ценностей, соблюдение режимов хранения, ведение учёта складских операций.	60 баллов – отсутствие замечаний по итогам проверок и ревизий	ежемесячно
4.	Своевременная маркировка мягкого инвентаря	60 баллов – отсутствие замечаний по итогам проверок	ежемесячно
5.	За качественное осуществление приёма, хранения, размещения и отпуска товарно-материальных ценностей на складе	60 баллов – отсутствие замечаний по итогам проверок и ревизий	ежемесячно
6.	Ведение учета и контроль за правильным использованием белья и спецодежды	50 баллов – отсутствие замечаний по итогам проверок и ревизий	ежемесячно
7.	За высокий уровень исполнительской дисциплины	60 баллов – отсутствие замечаний по итогам проверок	ежемесячно
	ИТОГО:	400 баллов	

14. Уборщик служебных помещений

№	Критерии оценки целевых показателей эффективности труда работника	Баллы	Периодичность выплаты
1.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб со стороны контролирующих органов и родителей (законных представителей) в рамках функциональных обязанностей	70 баллов – отсутствие замечаний по итогам проверок	ежемесячно
2.	Качественная уборка на закрепленной территории, отсутствие замечаний на санитарное состояние	70 баллов – отсутствие замечаний по итогам проверок	ежемесячно
3.	Выполнение графика уборки, экономия моющих средств, воды, электроэнергии	70 баллов – отсутствие замечаний по итогам проверок	ежемесячно
4.	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка; требований по охране жизни и здоровья воспитанников; требований охраны труда; требований противопожарной безопасности	70 баллов – отсутствие замечаний по итогам проверок	ежемесячно
5.	Общественная активность работника: участие в общественных работах (субботниках, ремонтах, благоустройстве территории)	70 баллов – отсутствие замечаний по итогам проверок	ежемесячно
6.	Соблюдение установленной исполнительской дисциплины	70 баллов – отсутствие замечаний по итогам проверок	ежемесячно
	ИТОГО:	400 баллов	

15. Кастелянша

№	Критерии оценки целевых показателей эффективности труда работника	Баллы	Периодичность выплаты
1.	Содержание рабочего места, специальной одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии. Соблюдение графика смены	50 баллов – отсутствие замечаний по итогам проверок	ежемесячно

	белья.		
2.	Своевременный мелкий ремонт белья и спецодежды. Выполнение швейных работ.	60 баллов – отсутствие замечаний по итогам проверок	ежемесячно
3.	Отсутствие недостачи и излишек материальных ценностей по результатам инвентаризации.	60 баллов – отсутствие замечаний по итогам проверок	ежемесячно
4.	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка; требований по охране жизни и здоровья воспитанников; требований охраны труда; требований противопожарной безопасности	60 баллов – отсутствие замечаний по итогам проверок	ежемесячно
5.	Интенсивность и напряженность работы: подготовка к новому учебному году (выпускному, летнему оздоровительному периоду); личное участие в общих мероприятиях ДОУ	60 баллов – отсутствие замечаний по итогам проверок	ежемесячно
6.	Общественная активность работника: участие в общественных работах (субботниках, ремонтах, благоустройстве территории)	50 баллов – отсутствие замечаний по итогам проверок	ежемесячно
7.	Соблюдение установленной исполнительской дисциплины:	60 баллов – отсутствие замечаний по итогам проверок	ежемесячно
	ИТОГО:	400 баллов	

16. Дворник

№ п/п	Критерии целевых показателей эффективности труда работника	баллы	Периодичность выплаты
1.	За интенсивность, связанную с содержанием участка работы в соответствии с требованиями	70 баллов – отсутствие замечаний по итогам проверок	ежемесячно
2.	Своевременная посезонная уборка листьев, снега, обкос травы	70 баллов – отсутствие замечаний по итогам проверок	ежемесячно
3.	Активное участие в благоустройстве территории ДОУ	70 баллов – отсутствие замечаний по итогам проверок	ежемесячно

4.	Качественная уборка и содержание закреплённой территории.	70 баллов – отсутствие замечаний по итогам проверок	ежемесячно
5.	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	60 баллов – отсутствие замечаний по итогам проверок	ежемесячно
6.	За интенсивность работ в зимний период	60 баллов – отсутствие замечаний по итогам проверок	ежемесячно
	ИТОГО	400 баллов	

17. Кладовщик

<i>№</i>	<i>Критерии оценки целевых показателей эффективности труда работника и</i>	<i>Баллы</i>	<i>Периодичность выплаты</i>
1.	За обеспечение сохранности товарно-материальных ценностей, ведение учёта складских операций, проведение инвентаризации	100 баллов – отсутствие замечаний по итогам проверок	ежемесячно
2.	За предотвращение хищения материальных ценностей	100 баллов – отсутствие замечаний по итогам проверок	ежемесячно
3.	За качественность и своевременность предоставления отчётной документации по кругу своих обязанностей	100 баллов – отсутствие замечаний по итогам проверок	ежемесячно
4.	За высокий уровень исполнительской дисциплины	100 баллов – отсутствие замечаний по итогам проверок	ежемесячно
	ИТОГО	400 баллов	

18. Бухгалтер

<i>№</i>	<i>Критерии оценки целевых показателей эффективности труда работников</i>	<i>Баллы</i>	<i>Периодичность выплаты</i>
1.	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	35 баллов - отсутствие кредиторских задолженностей и остатков на счетах	по итогам работы за месяц
2.	Отсутствие замечаний, жалоб по итогам ревизий контролирующих органов проверок и других	35 баллов - отсутствие замечаний по итогам ревизий контролирующих органов и	

	конфликтных ситуаций по вопросам финансово – хозяйственной деятельности	<i>проверок по вопросам финансово – хозяйственной деятельности</i>	
3.	Своевременное и качественное предоставление отчетности	35 баллов <i>- своевременное и качественное предоставление отчетности</i>	
4.	Качественное ведение документации, высокий уровень исполнительской дисциплины	25 баллов	
5.	Обеспечение своевременного и качественного контроля за финансово- хозяйственной деятельностью	25 баллов	
6.	Разработка новых программ, положений, экономических расчетов	25 баллов	При наличии результата
7.	Разработка проектов локальных актов, приказов, распоряжений, инструкций	20 баллов <i>инициативность, самостоятельность, своевременность</i>	ежемесячно
		10 баллов <i>своевременность</i>	
		5 баллов <i>участие в разработке</i>	
8.	Организация и внедрение инновационных процессов и новых технологий, прогрессивных форм и методов бухгалтерского учета и отчетности на основе применения современных средств компьютерной техники	20 баллов <i>инициативность, самостоятельность, своевременность</i>	ежемесячно
		10 баллов <i>своевременность</i>	
		5 баллов <i>использование</i>	
9.	Своевременное осуществление экономических расчётов, экономического анализа хозяйственной деятельности организации, анализа исполнения смет, операционной и бухгалтерской отчётности по финансовой деятельности	20 баллов <i>инициативность, самостоятельность, своевременность</i>	ежемесячно
		10 баллов <i>своевременность</i>	
		5 баллов <i>использование</i>	
10.	Работа по своевременному начислению сумм заработной платы, премий, доплат, отпускных, пособий и других социальных выплат работникам, стипендий	20 баллов <i>инициативность, самостоятельность, своевременность</i>	ежемесячно
		10 баллов <i>своевременность</i>	

		5 баллов <i>участие</i>	
11.	Работа по своевременному составлению тарификации и штатного расписания	20 баллов <i>инициативность, самостоятельность, своевременность</i>	При наличии результата
		5 баллов <i>своевременность</i>	
12.	За интенсивность и своевременность содействия в обеспечении платных образовательных услуг	20 баллов	При наличии результата
13.	Качественная и своевременная работа с сайтом учреждения и с Интернет	20 баллов <i>инициативность, самостоятельность, своевременность</i>	ежемесячно
		5 баллов <i>своевременность</i>	
		3 балла <i>Участие</i>	
14.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников учреждения по начислению заработной платы, жалоб родителей	30 баллов	ежемесячно
	ИТОГО	350 баллов	

19. ДЕЛОПРОИЗВОДИТЕЛЬ

<i>№</i>	<i>Критерии оценки</i>	<i>Баллы</i>	<i>Периодичность выплаты</i>
1	Качество и результативность ведения документации	100 баллов – документация соответствует всем предъявляемым требованиям	Устанавливается ежемесячно
		50 баллов – документация ведётся своевременно, но отмечаются единичные рекомендации к оформлению и содержанию	
		30 баллов – документация ведётся, но отмечаются рекомендации к оформлению и содержанию её	

2	Своевременное и качественное предоставление отчетной документации по кругу должностных обязанностей	100 баллов – документация предоставлена в срок	Устанавливается ежемесячно
		50 баллов – документация предоставлена, отмечаются единичные замечания по качеству ее ведения	
		50 баллов – документация предоставлена вовремя, но отмечаются рекомендации к качеству ее ведения	
3	Высокий уровень исполнительской дисциплины, качественную и оперативную подготовку заданий, полученных от заведующего	100 баллов	Устанавливается ежемесячно
4	За интенсивность работы по обеспечению приёма, учета и хранения законченных делопроизводством документальных материалов.	100 баллов	Устанавливается ежемесячно
	ИТОГО	400 баллов	

20. СТОРОЖ

№	Критерии оценки	Баллы	Периодичность выплаты
1	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей)	75 баллов - отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей)	Устанавливается по итогам работы за месяц
2	Осуществление контроля по соблюдению противопожарного режима и антитеррористической безопасности во время дежурства	85 баллов	ежемесячно
3	Соблюдение санитарных норм и правил, правил охраны труда и техники безопасности	85 баллов	ежемесячно
4	Высокий уровень исполнительской дисциплины	75 баллов	ежемесячно
5	Отсутствие замечаний по итогам проверок	80 баллов	ежемесячно
	Итого	400 баллов	ежемесячно