

не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.5. Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.6. Системы оплаты труда в учреждениях устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

1.7. В целях обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы, заработная плата подлежит индексации в соответствии со статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации и принятыми в соответствии с ней нормативными актами.

При увеличении (индексации) окладов (ставок заработной платы), их размер подлежит округлению до целого рубля, в сторону увеличения.

1.8.Системы оплаты труда работников учреждений включают в себя оклады (ставки заработной платы), повышающие коэффициенты к окладам (ставкам заработной платы), компенсационные и стимулирующие выплаты.

1.9. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

б) государственных гарантий по оплате труда;

в) перечня видов компенсационных выплат в муниципальных бюджетных, казенных, автономных учреждениях Арсеньевского городского округа, утвержденного Постановлением администрации Арсеньевского городского округа (далее – перечень видов компенсационных выплат);

г) перечня видов стимулирующих выплат в муниципальных бюджетных, казенных, автономных учреждениях Арсеньевского городского округа, утвержденного Постановлением администрации Арсеньевского городского округа (далее – перечень видов стимулирующих выплат);

д) Положения;

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

ж) мнения представительного органа работников.

 1.10. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет:

 размеры окладов;

 ставок заработной платы;

размеры компенсационных и стимулирующих выплат.

1.11. Условия оплаты труда работников учреждений, в том числе установленные им оклад (ставка заработной платы), размеры компенсационных и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками учреждений.

**2. РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

2.1. Учреждение в пределах, имеющихся у его средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры окладов, ставок заработной платы, повышающих коэффициентов к окладам.

Размеры окладов работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утвержденных федеральными органами государственной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.2. Работникам учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты, образующие новый оклад:

- коэффициент за специфику работы (особенность работы с определенными группами детей);

- коэффициент за выслугу лет (стаж работы в соответствии с пунктами 2.5.1, 2.5.2 настоящего Положения).

Размеры выплат по повышающим коэффициентам к окладам определяются путем умножения размера оклада работника, исчисленного пропорционально отработанному времени, на повышающий коэффициент.

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

Рор = Опкг + Опкг х ∑ПК, где:

Рор – размер оклада работника;

Опкг – оклад работника по ПКГ;

∑ПК - сумма повышающих коэффициентов.

2.4. Повышающий коэффициент за специфику работы устанавливается в размере не более 0,2 работникам учебно-вспомогательного персонала, работающим в специальных (коррекционных, логопедических) группах, организованных в учреждении.

2.5. К окладам работников учреждения устанавливается повышающий коэффициент за выслугу лет.

2.5.1. Повышающий коэффициент за выслугу лет устанавливается при стаже работы в образовательных учреждениях в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж работы (выслуга лет) полных лет | Размер выплаты ,% |
| от 1 до 5 лет | 10 |
| от 5 до 10 лет | 15 |
| от 10 до 15 лет | 20 |
| Свыше 15 лет | 30 |

2.5.2. Повышающий коэффициент за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в зависимости от количества лет, проработанных в образовательных учреждениях, независимо от ведомственной подчиненности и занимаемой должности.

**3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ**

3.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие компенсационные выплаты в процентном отношении к окладу по ПКГ с учетом повышающих коэффициентов:

3.1.1. 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) устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ).

3.1.2. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

3.1.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам учреждений осуществляются в порядке и размерах, установленных действующим законодательством:

районный коэффициент к заработной плате - 30 процентов;

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

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

3.2. Работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, выплачивается не менее 4 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Заведующий учреждением осуществляет меры по проведению аттестации рабочих мест с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.   Аттестация рабочих мест осуществляется в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.04.2011 г. № 342 н «Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда».

Указанные выплаты работникам производятся при условии, когда работники не менее 50 % рабочего времени заняты на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

3.3.Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

а) за совмещение профессий (должностей);

б) за расширение зоны обслуживания;

в) за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

3.4. Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемых работ, при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и сроки, на которые доплата устанавливается, определяются по соглашению сторон, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со [статьей 151 ТК РФ](https://docs.cntd.ru/document/901807664#8Q20M1).

3.5. Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются в трудовых договорах работников учреждения.

**4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ**

4.1. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работников учреждения к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.2. Работникам учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- выплаты за качество выполняемых работ;

-  выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

-  премии по итогам работы.

4.3. Стимулирующие выплаты, предусмотренные настоящим Положением, исчисляются исходя из установленного оклада с учетом повышающих коэффициентов и компенсационных выплат.

4.4. Размеры и условия стимулирующих выплат устанавливаются Приказом заведующего в соответствии с критериями (приложения № 2, 3, 4).

4.5. Основными условиями для осуществления стимулирующих выплат являются:

- успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;

- проявление инициативы, творчества и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

4.6. В системе оценки результативности качества труда и профессиональной деятельности всех работников учреждения учитываются:

- результаты, полученные в рамках контроля, представляемые заведующим учреждением и руководителями структурных подразделений;

- также результаты, полученные в рамках общественной оценки со стороны родителей воспитанников (законных представителей), представляемые родительским комитетом, Советом учреждения (по результатам анкетирования) и т.д.

4.7. Стимулирующие выплаты производятся в пределах утвержденного фонда оплаты труда в соответствии с установленными заведующим учреждением критериями оценки эффективности труда работников учреждения, с учетом мнения представителя трудового коллектива учреждения.

4.8. Для распределения стимулирующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда, в дошкольном образовательном учреждении создаётся комиссия в составе:

- председатель комиссии –заведующий учреждением (в его отсутствие – исполняющий обязанности заведующего);

- члены комиссии: старший воспитатель, представитель трудового коллектива, специалист по кадрам, специалист по охране труда.

Решения комиссии по распределению стимулирующих выплат являются правомерными при участии в заседании не менее 2/3 членов комиссии.

Состав комиссии по распределению стимулирующих выплат утверждается приказом заведующего учреждением на начало календарного года.

4.9. Стимулирующие выплаты распределяются в процентах, начисления производятся в рублях, исходя из имеющихся средств на стимулирование работников.

4.10. Комиссия по распределению стимулирующих выплат рассматривает критерии оценки результативности деятельности работников и распределяет проценты на основании фактических показателей работы сотрудников учреждения.

4.11. Оценочные критерии могут пересматриваться, корректироваться комиссией по распределению стимулирующих выплат, согласовываются с представителем трудового коллектива. Оценочные критерии утверждаются приказом заведующего учреждением.

4.12. Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов профессиональной деятельности работников в части соблюдения установленных настоящим Положением критериев, показателей, формы, порядка и процедуры оценки профессиональной деятельности.

4.13. Решения комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам учреждения оформляются протоколом.

4.14. На основании решения комиссии заведующим учреждением издаётся приказ об утверждении размеров   выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда для каждого работника по результатам работы, за соответствующий период.

4.15. Работникам, работающим неполное рабочее время, размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально рабочему времени.

 4.16. Комиссия имеет право снизить размер надбавки или снять надбавку в случаях следующих упущений:

- недобросовестное отношение к работе, невнимательное отношение к детям – 100%;

- детский травматизм, нарушение охраны труда – 100%;

- нарушение трудовой дисциплины – 100%

- несвоевременное прохождение медосмотра – 50%;

- неправильное ведение документации – 50;

- обоснованная жалоба родителей (законных представителей ребенка) – 100%.

4.17. Премии:

4.17.1. Работникам учреждения по итогам деятельности за месяц, квартал, полугодие, год (далее - отчетный период) может предоставляться премия при наличии экономии финансовых средств и достижении результата оценки выполнения целевых показателей эффективности работы. Размер премий рассчитывается персонально по каждому работнику учреждения.

4.17.2. Совокупный размер материального поощрения работников максимальными размерами не ограничивается.

4.17.3. Работники, занимающие штатные должности с неполным рабочим днем, в том числе по совместительству, премируются на общих основаниях.

4.17.4. Премия по итогам работы за отчетный период при увольнении работника по собственному желанию до истечения периода не выплачивается.

4.17.5. В целях поощрения работников за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда применяется единовременная премия работникам учреждения (по согласованию с комиссией по распределению стимулирующих выплат):

- по итогам работы за отчетный период;

- к отпуску;

- в связи с государственными и профессиональными праздниками;

- при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ**;**

- при награждении нагрудными знаками, предусмотренными Приказом Министерства образования и науки РФ от 06.10.2004 № 84 «О знаках отличия в сфере образования и науки»**;**

- при награждении государственными наградами и наградами Приморского края**;**

- в связи знаменательными или профессиональными юбилейными датами;

 - за многолетний и добросовестный труд**;**

- при увольнении, в связи с уходом на трудовую пенсию по старости**;**

**5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ЗАВЕДУЮЩЕГО УЧРЕЖДЕНИЕМ**

5.1.  Заработная плата заместителей заведующего учреждением состоит из оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

5.2. Оклады заместителей заведующего учреждением устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

5.3. Заместителям заведующего учреждением устанавливаются выплаты компенсационного характера, указанные в разделе 3 настоящего Положения.

5.4. Заместителям заведующего учреждением устанавливаются выплаты стимулирующего характера, указанные в разделе 4 настоящего Положения.

**6. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА**

6.1. Штатное расписание учреждения утверждается заведующим учреждением и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения.

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

Доли выплат по окладам, компенсационных и стимулирующих выплат в структуре заработной платы работников учреждения распределяются в соответствии с Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на очередной год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

**7. ОКАЗАНИЕ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ**

7.1. В пределах экономии фонда оплаты труда работникам учреждения оказывается материальная помощь в трудной жизненной ситуации (длительная болезнь работника, близких членов его семьи, смерть близких родственников, тяжелое материальное положение).

7.2. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает заведующий учреждением на основании письменного заявления работника в пределах утвержденного фонда оплаты труда с учетом мнения представителя трудового коллектива учреждения.

**8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

8.1. Настоящее положение вступает в силу с 01 марта 2025 года и действует до принятия нового. Изменения (дополнения) в данное Положение вносятся на основании нормативных актов (указов, постановлений, приказов) вышестоящих органов в соответствии с законодательством РФ.

8.2. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств заведующий учреждением вправе приостановить выплату стимулирующих выплат, уменьшить либо отменить их выплату.

8.3. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора.

 ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

Перечень критериев по выплатам стимулирующего характера

за качество выполняемых работ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Критерий оценки | Плановое значение показателя | % |
| ***Учебно-вспомогательный персонал (младшие воспитатели)*** |
| 1 | Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка ДОУ | ежемесячно | 35 |
| 2 | Отсутствие замечаний по результатам внутреннего контроля, предписаний, замечаний, а актах контролирующих надзорных органов | по факту | 32 |
| 3 | Отсутствие групповых случаев инфекционных заболеваний у воспитанников | ежемесячно | 20 |
| 4 | Тщательное соблюдение режима дня воспитанников | ежемесячно | 35 |
| 5 | Санитарно-гигиеническое состояние помещений групп  | выполнение СанПиН (по результатам внутреннего контроля) | 22 |
| 6 | Отсутствие жалоб со стороны потребителей муниципальных услуг, коллектива ДОУ, общественности | ежемесячно | 30 |
| 7 | Эффективное использование и сохранность материально-технической базы  | сохранность в группе оборудования, приборов, материалов, посуды, спец. одежды и др. | 23 |
| 8 | Обеспечение выполнения требований пожарной, электробезопасности, антитеррористической защищенности | ежемесячно | 15 |
| 9 | Соблюдение правил и норм охраны труда  | (отсутствие замечаний и нарушений, травматизма и др.) | 11 |
| 10 | Пропаганда здорового образа жизни  | отсутствие больничных листов, отсутствие вредных привычек (ежемесячно) | 17 |
| 11 | Соблюдение кодекса профессиональной этики на рабочем месте | ежемесячно | 10 |
| ***ИТОГО*** | ***250 %*** |
|  ***Обслуживающий персонал (заведующий хозяйством, специалист по кадрам, делопроизводитель, специалист по охране труда, слесарь – ремонтник, электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования, грузчик, рабочий по стирке и ремонту спецодежды (белья), кастелянша, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик производственных и служебных помещений, сторож (вахтер))*** |
| 1 | Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка | ежемесячно | 32 |
| 2 | Отсутствие замечаний по результатам внутреннего контроля, предписаний и замечаний в актах контролирующих и надзорных органов | По факту | 25 |
| 3 | Качественная работа по оснащению, ремонту и монтажу оборудования, учреждения | ежемесячно | 25 |
| 4 | Качественное проведение уборки помещений, прилегающей территории | ежемесячно | 23 |
| 5 | Санитарно-гигиеническое состояние рабочего места  | по результатам внутреннего контроля | 32 |
| 6 | Отсутствие жалоб со стороны потребителей муниципальных услуг, коллектива ДОУ, общественности | ежемесячно | 30 |
| 7 | Эффективное использование и сохранность материально-технической базы  | сохранность оборудования, приборов, материалов, посуды, спец. одежды и др. | 30 |
| 8 | Обеспечение выполнения требований пожарной, электробезопасности, антитеррористической защищенности | ежемесячно | 15 |
| 9 | Соблюдение правил и норм охраны труда  | отсутствие нарушений и замечаний, травматизма и др. | 11 |
| 10 | Пропаганда здорового образа жизни | отсутствие больничных листов, отсутствие вредных привычек | 17 |
| 11 | Соблюдение Кодекса профессиональной этики на рабочем месте | ежемесячно | 10 |
|  | ***ИТОГО*** | ***250 %*** |
| ***Обслуживающий персонал (работники пищеблока, кладовщик)*** |
| 1 | Качественная работа по организации питания  | приготовление блюд согласно всем требованиям и норм ТТК | 11 |
| 2 | Качественное ведение и своевременная подача отчетной документации | По факту | 5 |
| 3 | Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка | ежемесячно | 23 |
| 4 | Отсутствие замечаний по результатам внутреннего контроля, предписаний, замечаний в актах контролирующих и надзорных органов | По факту | 9 |
| 5 | Санитарно-гигиеническое состояние пищеблока  | выполнение СанПиН (по результатам внутреннего контроля) | 40 |
| 6 | Отсутствие жалоб со стороны потребителей муниципальных услуг, коллектива ДОУ, общественности | ежемесячно | 30 |
| 7 | Эффективное использование и сохранность материально-технической базы  | сохранность на пищеблоке оборудования, приборов, материалов, посуды, спец. одежды и др. | 40 |
| 8 | Обеспечение выполнения требований пожарной, электробезопасности, антитеррористической защищенности | ежемесячно | 10 |
| 9 | Соблюдение правил т норм охраны труда  | отсутствие нарушений и замечаний, травматизма и др. | 25 |
| 10 | Пропаганда здорового образа жизни | отсутствие больничных листов, отсутствие вредных привычек | 5 |
| 11 | Соблюдения Кодекса профессиональной этики на рабочем месте | ежемесячно | 32 |
|  | ***ИТОГО:*** | ***230 %*** |

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

Перечень критериев по выплатам стимулирующего характера

за интенсивность и высокие результаты работы

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Критерий оценки | Плановое значение показателей | % |
|  | ***Учебно – вспомогательный персонал (младшие воспитатели)*** |
| 1 | Активное участие в общественных мероприятиях  | оформление прогулочных площадок, участие в сезонных уборках, субботниках, ремонте, озеленении территории ДОУ | 35 |
| 2 | Участие в воспитательно-образовательном процессе | помощь воспитателю в подготовке и проведении занятий, мероприятий и др. | 32 |
| 3 | Участие в воспитательно-образовательном процессе | этика и эстетика в организации питания | 20 |
| 4 | Участие в воспитательно-образовательном процессе | непосредственная помощь воспитателю по формированию у детей навыков самообслуживания и культуры поведения (дежурство, одевание, раздевание и др.) | 35 |
| 5 | Присмотр за детьми во время проведения педсоветов, родительских собраний, и других совещаний воспитателей | По факту | 22 |
| 6 | Освоение программ повышения квалификации, профессиональной переподготовки, семинары, вебинары и др. | Ежемесячно | 23 |
| 7 | Своевременное выполнение распоряжений заведующего, мед. сестры, завхоза, ст. воспитателя  | выполнение особо важной и (или) срочной работы (по факту) | 15 |
| 8 | Сложность и напряженность работы  | работа с детьми раннего возраста | 11 |
| 9 | Участие в конкурсах профессионального мастерства | ежемесячно | 17 |
| 10 | Проведение и соблюдение экономических мероприятий  | экономия водопотребления, энергосбережения, теплоснабжения | 10 |
|  | ***ИТОГО*** | ***220 %*** |
| ***Обслуживающий персонал (заведующий хозяйством, специалист по кадрам, делопроизводитель, специалист по охране труда, слесарь – ремонтник, электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования, грузчик, рабочий по стирке и ремонту спецодежды (белья), кастелянша, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик производственных и служебных помещений, сторож (вахтер))*** |
| 1 | Активное участи в общественных мероприятиях  | участие в сезонных уборках, субботниках, ремонте, озеленении территории ДОУ | 20 |
| 2 | Подготовка и качественное проведение инвентаризации  | своевременное списание и оприходование (отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов) (по факту) | 30 |
| 3 | Своевременное предоставление полной информации по материально-техническому обеспечению и оснащенности ДОУ | ежемесячно | 12 |
| 4 | Освоение программ повышения квалификации, профессиональной переподготовки, вебинары, семинары и др.) | ежемесячно | 11 |
| 5 | Уменьшение количества (отсутствие списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность) | ежемесячно | 17 |
| 6 | Своевременное выполнение распоряжений заведующего, мед. сестры, завхоза, ст. воспитателя  | выполнение особо важной и (или) срочной работы (по факту) | 13 |
| 7 | Участие в конкурсах профессионального мастерства | ежемесячно | 47 |
| 8 | Проведение и соблюдение экономических мероприятий  | экономия водопотребления, энергосбережения, теплоснабжения | 10 |
|  | ***ИТОГО*** | ***160 %*** |
|  ***Обслуживающий персонал (работники пищеблока, кладовщик);*** |
| 1 | Активное участие в общественных мероприятиях  | в ремонте, субботниках, сезонных уборках, озеленении территории ДОУ  | 36 |
| 2 | Общественное мнение группы по контролю за организацией и качеством питания воспитанников (оценка) | на основании акта | 11 |
| 3 | Освоение программ повышения квалификации, профессиональной переподготовки, вебинары, семинары и др. | ежемесячно | 3 |
| 4 | Уменьшение количества (отсутствие списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность) | ежемесячно | 19 |
| 5 | Повышение эффективности труда, стремление достижения лучших результатов | ежемесячно | 10 |
| 6 | Своевременное выполнение распоряжений заведующего, мед. сестры, завхоза, ст. воспитателя  | выполнение особо важной и (или) срочной работы (по факту) | 7 |
| 7 | Участие в конкурсах профессионального мастерства | ежемесячно | 15 |
| 8 | Проведение и соблюдение экономических мероприятий  | (экономия водопотребления, энергосбережения, теплоснабжения) | 9 |
|  | ***ИТОГО*** | ***110 %*** |

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

Перечень критериев премии по итогам работы

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Критерий оценки | % |
| **1.** | **- по итогам работы за отчетный период:** |  |
| 1.1. | инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;  | 10 |
| 1.2. | выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;  | 20 |
| 1.3. | достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;  | 30 |
| 1.4. | качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;  | 25 |
| 1.5. | участие в инновационной деятельности;  | 30 |
| 1.6. | активное участие в профессиональных, детских праздниках и др. массовых мероприятиях, субботниках и др. | 20 |
| 1.7. | участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий и др. | 15 |
| 1.8. | по итогам конкурсов, выставок: на базе ДОУ, районных, окружных, городских и всероссийских;  | 20 |
| 1.9. | за интенсивность и качество образовательной деятельности; | 5 |
| **2.** |  **- к отпуску;** | 20 |
| **3.** | **- в связи с государственными и профессиональными праздниками:** |  |
| 3.1. | к Дню защитника отечества, | 80 |
| 3.2. | к Международному женскому дню, | 80 |
| 3.3. | к Дню знаний, | 80 |
| 3.4. | к Дню воспитателя и всех дошкольных работников, | 80 |
| 3.5. | к Новому году, | 80 |
| 3.6. | в связи с юбилеями работников (50, 55, 60 - литиям) или учреждения,  | 80 |
| 3.7. | в связи с уходом на пенсию, | 80 |
| 3.8. | бракосочетанием (работника, его детей), | 20 |
| 3.9. | рождением ребенка (в пределах фонда оплаты труда) | 20 |
| **4.** | **- при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ;** | 100 |
| **5.** | **- при награждении нагрудными знаками, предусмотренными Приказом Министерства образования и науки РФ от 06.10.2004 № 84 «О знаках отличия в сфере образования и науки»;** | 100 |
| **6.** | **- в связи знаменательными или профессиональными юбилейными датами;** | 80 |
| **7.** |  **- за многолетний и добросовестный труд;** | 80 |
| **8.** | **- при увольнении, в связи с уходом на трудовую пенсию по старости;** | 50 |