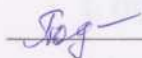


СОГЛАСОВАНО

председатель первичной
профсоюзной организации

 Е.Н.Подкопаева

УТВЕРЖДЕНО



приказом МБДОУ «Детского сада № 18»
от 29.03.2019 года №30/2-О

 О.С.Тявкина

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОТРАСЛЕВОЙ СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО
ПЕРСОНАЛА И ИНЫХ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ДЕТСКОГО САДА №18» АРТЕМОВСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об отраслевой системе оплаты труда вспомогательного персонала и иных работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детского сада № 18» Артемовского городского округа (далее – Положение), устанавливает порядок и условия оплаты труда вспомогательного персонала и иных работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детского сада № 18» Артемовского городского округа, в том числе компенсационных и стимулирующих выплат.

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

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

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

1.5. Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.6. Размеры окладов вспомогательного персонала и иных работников учреждения,

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

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Основные условия оплаты труда

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

2.1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:
единого квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
государственных гарантий по оплате труда;
перечня видов компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2. Размеры окладов вспомогательного персонала и иных работников учреждения устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных 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 общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 17.05.2012 № 559н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда»:

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Должность	Базовые оклады (руб.)
Профессиональные квалификационные группы специалистов и служащих первого уровня				
1.	Общетраслевые должности	1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	3807
Профессиональные квалификационные группы специалистов и служащих второго уровня				

		2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	4336
		3 квалификационный уровень	Шеф-повар	6183
	Профессиональные квалификационные группы специалистов и служащих третьего уровня			
		1 квалификационный уровень	Бухгалтер Специалист по охране труда	6479 6848
Профессиональные квалификационные группы должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня				
2.		1 квалификационный уровень	Помощник воспитателя	3881
	Профессиональные квалификационные группы должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня			
		1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	3972
Профессиональные квалификационные группы «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»				
3.	Рабочие специальности	1 квалификационный уровень	Дворник	3254
			Грузчик	3254
			Сторож (вахтер)	3254
			Уборщик служебных помещений	3430
			Кастелянша	3430
			Кладовщик	3430
			Повар	4236
			Кухонный рабочий	3430
			Машинист по стирке белья	3430
			Рабочий по обслуживанию зданий	3881
			Сантехник	3596

2.3. Порядок применения повышающих коэффициентов

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

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

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

от 1 до 5 лет – 0,10;

от 5 до 10 лет – 0,15;

от 10 до 15 лет – 0,20;

свыше 15 лет – 0,30.

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

$$P_{op} = O_{пкг} + O_{пкг} \times \sum PK,$$

где:

P_{op} – размер оклада работника;

$O_{пкг}$ – оклад работника по ПКГ;

$\sum PK$ – сумма повышающих коэффициентов.

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

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

3.1. Компенсационные выплаты устанавливаются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, а также коллективным договором.

Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

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

3.3. Конкретные размеры компенсационных выплат, занятых 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 учреждения применяются установленные действующим законодательством районный коэффициент к заработной плате работников учреждений, расположенных в Приморском крае, процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока.

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

районный коэффициент – 30%;

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

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

3.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

3.5.1. 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.

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

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

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

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

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.

4.2. Вспомогательному персоналу и иным работникам учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премии по итогам работы.

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

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

помощник воспитателя

от 1 до 50 баллов – 50% от оклада

от 51 до 100 баллов – 100% от оклада

от 101 до 150 баллов – 150% от оклада

от 151 до 200 баллов – 200% от оклада

от 201 до 250 баллов – 250% от оклада

от 251 до 300 баллов – 300% от оклада

от 301 до 350 баллов – 350% от оклада

от 351 до 400 баллов – 400% от оклада

от 401 до 450 баллов – 450% от оклада

заведующий хозяйством

от 1 до 50 баллов – 50% от оклада

от 51 до 100 баллов – 100% от оклада

от 101 до 150 баллов – 150% от оклада

от 151 до 200 баллов – 200% от оклада

от 201 до 250 баллов – 250% от оклада

от 251 до 300 баллов – 300% от оклада

от 301 до 350 баллов – 350% от оклада

от 351 до 400 баллов – 400% от оклада

от 401 до 450 баллов – 450% от оклада

вспомогательный персонал и иные работники (делопроизводитель, специалист по охране труда, сторож, рабочий по обслуживанию зданий, кладовщик, дворник, машинист по стирке белья, уборщик служебных помещений, электрик, электромонтер, кухонный рабочий, повар, шеф-повар)

от 1 до 50 баллов – 50% от оклада

от 51 до 100 баллов – 100% от оклада

от 101 до 150 баллов – 150% от оклада

от 151 до 200 баллов – 200% от оклада

от 201 до 250 баллов – 250% от оклада

от 251 до 300 баллов – 300% от оклада

от 301 до 350 баллов – 350% от оклада

от 351 до 400 баллов – 400% от оклада

от 401 до 450 баллов – 450% от оклада

Виды стимулирующих выплат,

**позволяющих оценить интенсивность, высокие результаты работы и
качество выполняемых работ заместителей руководителя**

ЗАВЕДУЮЩЕГО ХОЗЯЙСТВОМ

<i>№</i>	<i>Критерии оценки</i>	<i>Баллы</i>	<i>Периодичность выплаты</i>
1	Высокий уровень обеспечения необходимым инвентарем и оборудованием ДОУ	100 баллов	Устанавливается по итогам работы за месяц
2	Экономное расходование теплоэнергетических ресурсов, уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность	100 баллов	
3	Контроль содержания всех помещений ДОУ в соответствии с нормативными документами (отсутствие замечаний Госпотребнадзора, Роспотребнадзора со стороны ТБ, ПБ)	90 баллов	
4	Высокое качество работы с обслуживающими организациями. Высокое качество и своевременность в организации ремонтных и профилактических работ	110 баллов	
5	Участие в общественной жизни ДОУ	10 баллов	
6	Высокий уровень исполнительской дисциплины	40 баллов	

ПОМОЩНИК ВОСПИТАТЕЛЯ

<i>№</i>	<i>Критерии оценки</i>	<i>Баллы</i>	<i>Периодичность выплаты</i>
1	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей)	50 баллов - отсутствие обоснованной жалобы	Устанавливается ежемесячно
2	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации питания и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	50 баллов - отсутствие обоснованной жалобы	Устанавливается ежемесячно
3	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	50 баллов - отсутствие обоснованной жалобы	Устанавливается ежемесячно
4	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок контролирующими	50 баллов - отсутствие	Устанавливается ежемесячно

	органами	<i>обоснованной жалобы</i>	
5	Положительная динамика количества дней пребывания детей в группе (в среднем по ДОУ)	50 баллов – посещаемость составляет свыше 81%	Устанавливается 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	Устанавливается ежемесячно
7	Сохранность имущества в группе (уменьшение боя посуды, сохранность кухонного, хозяйственного, мягкого инвентаря), экономное расходование коммунальных ресурсов	50 баллов 100% сохранность инвентаря, боя посуды нет	Устанавливается ежемесячно
		7 баллов 95% сохранности инвентаря, боя 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	Устанавливается 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)	

МАШИНИСТ ПО СТИРКЕ БЕЛЬЯ

№	Критерии оценки	Баллы	Периодичность выплаты
1	Своевременная стирка и глажка белья отдельно по каждой группе.	50 баллов	Устанавливается ежемесячно

2	Строгое соблюдение санитарных правил хранения чистого и грязного белья	50 баллов	Устанавливается ежемесячно
3	За обеспечение сохранности товарно материальных ценностей, соблюдение режимов хранения, ведение учёта складских операций.	50 баллов	Устанавливается ежемесячно
4	Своевременная маркировка мягкого инвентаря.	50 баллов	Устанавливается ежемесячно
5	За качественное осуществление приёма, хранения, размещения и отпуска товарно-материальных ценностей на складе.	50 баллов	Устанавливается ежемесячно
6	Ведение учета и контроль за правильным использованием белья и спецодежды	100 баллов	Устанавливается ежемесячно
7	За высокий уровень исполнительской дисциплины	100 баллов	Устанавливается ежемесячно

ШЕФ - ПОВАР, ПОВАР, КУХОННЫЙ РАБОЧИЙ

№	Критерии оценки	Баллы	Периодичность выплаты
1	Качественное выполнение санитарно-эпидемиологических требований в процессе приготовления пищи, приёмке, транспортировке, обработке и хранения продуктов питания	150 баллов – качественное выполнение СанПиН в процессе приготовления пищи, приёмке, транспортировке, обработке и хранения продуктов питания	Устанавливается по итогам работы за месяц
		20 баллов - выполнение СанПиН в процессе приготовления пищи, приёмке, транспортировке, обработке и хранения продуктов питания с единичными нарушениями (1-2)	
		10 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	Устанавливается по итогам работы за месяц
		50 баллов - единичные замечания и	

		<i>обоснованные жалобы к организации и качеству питания (1-2)</i>	
3	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок контролирующих органов	150 баллов – отсутствие замечаний по итогам проверок и ревизий	Устанавливается по итогам работы за месяц

КЛАДОВЩИК

№	Критерии оценки	Баллы	Периодичность выплаты
1	За обеспечение сохранности товарно-материальных ценностей, ведение учёта складских операций, проведение инвентаризации	120 баллов	Устанавливается по итогам работы за месяц
2	За предотвращение хищения материальных ценностей	100 баллов	Устанавливается по итогам работы за месяц
3	За качественность и своевременность предоставления отчётной документации по кругу своих обязанностей.	120 баллов	Устанавливается по итогам работы за месяц
4	За высокий уровень исполнительской дисциплины	110 баллов	Устанавливается по итогам работы за месяц

ДВОРНИК

№ п/п	Критерии	баллы
1	Сохранность зеленых насаждений (кустарников, цветов, деревьев)	90 баллов
2	Своевременная посезонную уборку листьев, снега, обкос травы	90 баллов
3	Активное участие в благоустройстве территории ДОО	90 баллов
4	Качественная уборка и содержание закреплённой территории.	90 баллов
5	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	90 баллов

УБОРЩИК СЛУЖЕБНЫХ ПОМЕЩЕНИЙ

№ п/п	Критерии	баллы
1	Санитарно-гигиеническое состояние помещений ДОО	150 баллов
2	Соблюдение правил и норм охраны труда	100 баллов
3	Высокий уровень исполнительской дисциплины	100 баллов
4	Активное участие в жизни и деятельности ДОО	100 баллов

РАБОЧИЙ ПО ОБСЛУЖИВАНИЮ ЗДАНИЙ

№	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)	50 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	Своевременное и качественное устранение неполадок	100 баллов	
3	Соблюдение санитарных норм и правил, правил охраны труда и техники безопасности	100 баллов	
4	Высокий уровень исполнительской дисциплины	50 баллов	
5	Ответственное отношение к сохранности инструментария	100 баллов	
6	Отсутствие замечаний по итогам проверок	50 баллов	

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)	50 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	100 баллов	
3	Соблюдение санитарных норм и правил, правил охраны труда и техники безопасности	100 баллов	
4	Высокий уровень исполнительской дисциплины	100 баллов	
5	Отсутствие замечаний по итогам проверок	100 баллов	

ДЕЛОПРОИЗВОДИТЕЛЬ ,СПЕЦИАЛИСТ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

№	Критерии оценки	Баллы	Периодичность выплаты
1	Качество и результативность ведения документации	50 баллов – документация соответствует всем	Устанавливается ежемесячно

		<i>предъявляемым требованиям</i>	
		30 баллов – документация ведётся своевременно, но отмечаются единичные рекомендации к оформлению и содержанию	
		10 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
		70 баллов – документация предоставлена, отмечаются единичные замечания по качеству ее ведения	
		40 баллов – документация предоставлена вовремя, но отмечаются рекомендации к качеству ее ведения	
3	Высокий уровень исполнительской дисциплины, качественную и оперативную подготовку заданий, полученных от заведующего	150 баллов	Устанавливается ежемесячно
4	За интенсивность работы по обеспечению приёма, учета и хранения, законченных делопроизводством документальных материалов.	150 баллов	Устанавливается ежемесячно

5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ

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

5.2. Предложения о виде и размере премирования вносит заведующий, он же согласовывает его с профсоюзным комитетом муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №18» Артемовского городского округа.

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

5.4. Размер премии, выплачиваемой одному работнику, предельными размерами не ограничиваются.

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

5.4.2. Основными условиями 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.

5.5. Работникам, проработавшим не полный отчетный период, начисление премии производится за фактически отработанное время.

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

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

6. ПОКАЗАТЕЛИ И РАЗМЕРЫ ПРЕМИЙ

6.1. 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 течении 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.

6.2. Основными показателями премирования являются:

<i>Наименование должности</i>	<i>Показатели премирования</i>
Заведующий хозяйством	• своевременное материально-техническое оборудование образовательного учреждения • высокое качество организации и проведения ремонтных работ; • обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда; • привлечение дополнительных источников финансирования (спонсорских средств)
Помощник воспитателя	• строгое соблюдение гигиенических норм и правил к содержанию помещений; • сохранность оборудования и инвентаря; • личный творческий вклад в оснащение развивающей среды (изготовление дидактических игр и пособий, пошив кукольной одежды и т.д.) • активное участие в детских праздниках; • высокий процент посещаемости детей, стабильно низкий процент заболеваемости;
Дворник	• чистота и своевременная уборка территории; • творчество и инициатива в оформлении приусадебного участка.
Бухгалтер Делопроизводитель Специалист по охране труда	• качественное ведение документации; • своевременность сдачи документов в пенсионный фонд, страховую медицинскую компанию, военкомат, отдел образования и другие вышестоящие организации; • сохранность компьютерного оборудования.
Уборщик служебных помещений	• содержание производственного участка в соответствии с требованиями СанПиН; • качественная уборка помещений;
Шеф – повар Повар	• высокое качество приготовления пищи; • строгое соблюдение технологии приготовления пищи; • сохранность оборудования;
Кладовщик	• высокий уровень работы с поставщиками; • обеспечение ДОО качественными продуктами; • качественное ведение документации;
Кастелянша	• личный вклад в оснащение воспитательно-образовательного процесса в ДОО (пошив штор, костюмов, атрибутов для игр и т.д.)
Машинист по стирке	• обеспечение своевременной смены белья; • сохранность оборудования;
Рабочий по обслуживанию зданий	• своевременное и качественное выполнение заявок по устранению технических неполадок; • личный вклад в оснащение воспитательно-образовательного процесса в ДОО (изготовление оборудования, дидактических материалов,

	использование личного инструмента и т.п.); • качественная подготовка учреждения к новому учебному году
Сторож	• сохранность здания и оборудования; • оперативность действий по устранению аварийных ситуаций;

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

7.1. Размеры премии работнику могут быть уменьшены по причине:

- нарушение правил внутреннего распорядка – 10%
- нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности – 20%
- нарушение инструкции по охране жизни и здоровья детей – 20%
- нарушение сроков выполнения или сдачи документации, отчетов, установленных решениями органов самоуправления, приказами и распоряжениями администрации – 10%
- обоснованных жалоб со стороны родителей (за невнимательное и грубое отношение к детям) – 20%
- детского травматизма по вине работника- 100%
- халатного отношения к сохранности материально-технической базы – 25%
- некачественное приготовление пищи – 25%

7.2. Вознаграждение работнику не выплачивается полностью при:

- неоднократном нарушении Инструкции по охране жизни и здоровья детей
- систематическом нарушении трудовой дисциплины (опоздания, прогулы и т.д.)
- недобросовестном отношении к работе.

8. ОКАЗАНИЕ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ ОРГАНИЗАЦИИ

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

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

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

9. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

Штатное расписание муниципального бюджетного дошкольного образовательного

учреждения утверждается руководителем 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.