

ПРИНЯТО

на общем собрании
трудового коллектива
Протокол
от «22» 08 2022 г. № 02

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзной
первичной организации
протокол
от «05» 09 2022 г. № 15

УТВЕРЖДЕНО

Приказом от «05» 09 2022 г.
№ 27
Заведующий МКДОУ д/с № 117:
Олея Г.Г. Осипенко



ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников муниципального казенного
дошкольного образовательного учреждения города Новосибирска «Детский сад № 117
«Дружная семейка»

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 117 «Дружная семейка» (далее - Положение) разработано в целях сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников, и определяет порядок формирования и расходования фонда оплаты труда, систему и условия оплаты труда работников учреждения.

1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:
единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;
перечня видов выплат компенсационного характера;
перечня видов выплат стимулирующего характера;

Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

постановлением Правительства Новосибирской области от 26 июня 2018 г. № 272-п «Об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений Новосибирской области»;

постановлений мэрии г. Новосибирска от 18 сентября 2019 г. N 3477 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и определении предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений города Новосибирска», от 17 февраля 2020 г. N 557 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска»;

Соглашения в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска, на 2021 – 2023 годы (далее – Соглашение);

мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.3. Оплата труда работников учреждения включает:

➤ оклад (должностной оклад), ставка заработной платы - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных обязанностей) определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

➤ выплат компенсационного характера;

➤ выплаты стимулирующего характера;

➤ районного коэффициента.

1.4. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области в случае его заключения, с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. № 38-П, от 11 апреля 2019 г. №17-П и от 16 декабря 2019 г. № 40-П

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, заработная плата устанавливается в размере не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы), рассчитанного пропорционально норме рабочего времени, установленной работнику трудовым договором.

1.6. Выплата заработной платы осуществляется два раза в месяц в денежной форме (рублях) 25 числа текущего месяца и 10 числа месяца, следующего за расчетным, путем перечисления на расчетный счет работника, открытый в кредитной организации, указанной в заявлении работника. В связи с окончанием финансового года окончательный расчет за декабрь может быть выплачен до 31 декабря текущего года.

В случае совпадения дня выплаты заработной платы с выходным и нерабочим праздничным днем выплата производится накануне этого дня.

В случае совпадения дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне этого дня.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Порядок их перечисления определяется коллективным договором. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

1.7. При выплате заработной платы за один день до выплаты заработной платы за календарный месяц работнику выдается на руки расчетный листок с составными частями заработной платы за соответствующий период, размерами и основаниями начислений и удержаний, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате. Расчетный листок утверждается руководителем образовательного учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.8. Руководитель осуществляет полный контроль за исчислением заработной платы работников, а за организацию ее начисления и выплаты ответственность несет главный бухгалтер.

1.9. До заключения трудового договора работник должен быть ознакомлен под подпись с настоящим Положением.

1.10. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в данном пункте выше, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (*ст. 185.1 ТК РФ*).

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом. (Федеральный закон от 31.07.2020 N 261-ФЗ "О внесении изменений в ст. 185.1 ТК РФ").

Работникам, проходящим вакцинацию против новой коронавирусной инфекции, предоставляются дополнительные оплачиваемые 02 дни отдыха (не более 2 дней указать конкретно, с учетом финансово-экономического положения Работодателя), с сохранением за ними места работы (должности), заработной платы, которые могут быть присоединены к очередному отпуску или предоставляться самостоятельно, вне очередного отпуска, при условии предоставления Работодателю: медицинской справки о вакцинации, или действующих QR – кода или сертификата о профилактических прививках против новой коронавирусной инфекции (КОВИД-19). Замена дней отдыха денежной компенсацией не допускается (письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 23 июля 2021 г. N 14-4/10/П-5532 "О направлении Разъяснений Минтруда России, Роспотребнадзора по организации вакцинации в организованных рабочих коллективах (трудовых коллективах) и порядку учёта процента вакцинированных", Рекомендации работодателям по предоставлению работникам, проходящим вакцинацию против новой коронавирусной инфекции, двух оплачиваемых дополнительных дней отдыха, утвержденные решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29.10.2021, протокол № 9).

II. Формирование фонда оплаты труда учреждения

2.1. Формирование фонда оплаты труда учреждения осуществляется в пределах утвержденного объема финансовых средств на текущий финансовый год из двух источников:

➤ субвенции на оплату труда педагогического, административного и учебно-вспомогательного персонала для реализации образовательных программ дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях;

➤ муниципального бюджета на оплату труда работников, не связанных с учебным процессом.

Объем субвенции на оплату труда определяется с учетом:

➤ размера региональных нормативов финансового обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, утвержденных в установленном порядке Правительством Новосибирской области, и уменьшенных на сумму средств для приобретения учебников и учебных пособий, средств обучения, игр, игрушек;

➤ количества воспитанников в учреждении;

➤ поправочных коэффициентов, используемых при расчете объемов финансирования муниципальных образовательных учреждений на территории Новосибирской области, применяемые к фонду оплаты труда, рассчитанному по нормативам финансового обеспечения и учитывающих:

✓ особенности деятельности образовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях;

✓ индивидуальных особенностей деятельности образовательных организаций, учитывающих индивидуальные особенности деятельности и бюджетную обеспеченность образовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, применяемые к фонду оплаты труда, рассчитанному по нормативам финансового обеспечения (для муниципальных районов и городских округов для выравнивания бюджетной обеспеченности).

2.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год и подлежит корректировке (при возникновении условий для его изменений), в том числе при изменении

нормативов финансового обеспечения и (или) изменения численности воспитанников и (или) специфики контингента (необходимость реализации адаптированных программ).

Доля расходов на оплату труда основного персонала в фонде оплаты труда Учреждения составляет не менее 60%.

К основному персоналу Учреждений относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности, определенных уставом Учреждения, их непосредственные руководители (должности руководителей структурных подразделений и заместителей руководителя, обеспечивающие организацию образовательного процесса) согласно постановлению Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», а также учебно-вспомогательный персонал (перечень должностей устанавливается в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»).

К основному персоналу должностей, осуществляющим основную деятельность в Учреждении относятся:

- ✓ заведующий;
- ✓ старший воспитатель;
- ✓ воспитатель;
- ✓ младший воспитатель;
- ✓ учитель-дефектолог;
- ✓ учитель-логопед;
- ✓ педагог-психолог;
- ✓ инструктор по физической культуре;
- ✓ музыкальный руководитель.

III. Структура фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда учреждения состоит:

ФОТ = ФОТ_{суб} + ФОТ_м, где

ФОТ_{суб} – фонд оплаты труда из средств субвенции;

ФОТ_м – фонд оплаты труда из средств муниципального бюджета.

3.2. Фонд оплаты труда из средств субвенции состоит из базовой части и стимулирующей части:

ФОТ_{суб} = ФОТ_{б суб} + ФОТ_{ст суб}, где

ФОТ_{б суб} – базовый фонд оплаты труда для оплаты гарантированной части заработной платы (оклад, ставка заработной платы), выплаты компенсационного характера за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей) работникам учреждения из числа:

- педагогических работников (воспитатель, старший воспитатель, учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог-психолог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре)*;
- административно- управленческого персонала (заведующий, главный бухгалтер)*;
- учебно-вспомогательного персонала (младший воспитатель)*;

✓ **ФОТ_{ст суб}** – часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование работников.

3.3. Фонд оплаты труда из средств муниципального бюджета состоит из базовой части и стимулирующей части:

$\Phi OT_M = \Phi OT_{б м} + \Phi OT_{ст м}$, где

$\Phi OT_{б м}$ – базовый фонд оплаты труда для оплаты гарантированной части заработной платы (оклад, ставка заработной платы, выплаты компенсационного характера за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей) работникам учреждения из числа:

- другого персонала (заместитель заведующего по АХЧ)*;
- младшего - обслуживающего персонала (сторож, вахтер, уборщик служебных помещений, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-сантехник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, техник, машинист по стирке и ремонту спецодежды, грузчик, кастелянша, кладовщик)*;
- иного персонала (повар, кухонный работник, калькулятор, бухгалтер, специалист по закупкам, делопроизводитель) *;

✓ $\Phi OT_{ст м}$ – часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование работников.

3.4. Формирование и утверждение штатного расписания руководителем учреждения производится в пределах базовой части фонда оплаты труда.

IV. Определение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работникам

4.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работникам в штатном расписании учреждения определяются на основании:

➤ Соглашения в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным Департаменту образования мэрии города Новосибирска, на 2021 – 2023 годы, постановлением мэрии г. Новосибирска от 30 сентября 2019 г. N 3611 «О размерах должностных окладов (окладов) в муниципальных учреждениях города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска»:

- административно - управленческому персоналу,
- педагогическим работникам,
- специалистам других отраслей, работающих в учреждении,
- учебно-вспомогательному персоналу.

➤ Постановления Мэрии г. Новосибирска от 30 сентября 2019 г. N 3610 "О размерах должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов по должностям, трудовые функции, квалификационные требования и наименование по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами";

- рабочим общеотраслевых профессий,
- высококвалифицированным профессиям рабочих, занятых на важных и ответственных работах и особо важных и особо ответственных работах.

4.2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются в индивидуальном трудовом договоре с работником в соответствии со штатным расписанием, утверждаемым руководителем учреждения.

4.3. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- ✓ при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- ✓ при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией (при условии предоставления работником данных о присвоении квалификационной категории работодателю);
- ✓ при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

- ✓ при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома;
- ✓ при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение оплаты труда;
- ✓ в других случаях, в соответствии с действующим законодательством.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.4. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников изменяются при повышении и (или) индексации должностных окладов, ставок заработной платы работникам отрасли.

4.5. При изменении размера должностного оклада, ставки заработной платы работнику с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору.

4.6. В течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276 (зарегистрирован Минюстом России 23 мая 2014 г., регистрационный № 32408), при выполнении ими педагогической работы сохраняется оплата труда в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации.

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория (графа 1)	Должность, при оплате труда по которой учитывается квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
Старший воспитатель	Воспитатель
Воспитатель	(старший) воспитатель
Методист	Педагог-психолог
Педагог - психолог	Воспитатель
Педагог дополнительного образования	Музыкальный руководитель (по аналогичному профилю)
Руководитель физического воспитания	Инструктор по физической культуре
Учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, воспитатель (старший)
Учитель музыки	Музыкальный руководитель
Преподаватель (музыкально-теоретических дисциплин, детской музыкальной школы)	Музыкальный руководитель
Старший тренер-преподаватель	Инструктор по физической культуре
Учитель (адаптивной) физической культуры, преподаватель физической культуры	Инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель, тьютор	Тьютор, (старший) воспитатель

4.7. За педагогическими работниками, у которых истек срок действия присвоенной установленной квалификационной категории, сохраняется оплата труда с учетом имевшейся у данных работников квалификационных категорий:

- в период длительного отпуска сроком до одного года, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (или в течение 3-х месяцев по выходу из указанных отпусков), на период подготовки к аттестации на основе

результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанных отпусков; не менее чем за один год до наступления права для назначения страховой пенсии по старости, и не менее чем на 6 месяцев по окончании длительной болезни;

➤ после подачи заявления в аттестационную комиссию до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

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

Индексация заработной платы работников Учреждения производится в соответствии с постановлениями мэрии города Новосибирска.

4.9. При изменении работнику размера должностного оклада (оклада) с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору.

4.10. Тарификационный список педагогического персонала утверждается приказом заведующего Учреждением с детализацией гарантированной части оплаты труда (оклад, виды и размер компенсационных выплат) с письменным ознакомлением работников с тарификационным списком под подпись:

на учебный год - до 1 сентября;

при изменении размеров должностного оклада, других выплат гарантированной части оплаты труда работника – с момента изменений.

Форма тарификационного списка утверждена настоящим положением (приложение № 1 к настоящему положению).

4.11. Продолжительность рабочего времени для педагогических работников устанавливается, исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени, и составляет не более 36 ч. в неделю. При этом, рабочее время включает в себя воспитательную, а также другую педагогическую нагрузку, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке (в Правилах внутреннего трудового распорядка).

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливаются в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре":

18 ч. в неделю - педагогам дополнительного образования;

20 ч. в неделю - учителям-логопедам, учителям-дефектологам;

24 ч. в неделю - музыкальным руководителям;

25 ч. в неделю - воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися(воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья;

30 ч. в неделю - инструкторам по физической культуре;

36 ч. в неделю - воспитателям, педагогам-психологам, старший воспитатель

39 ч. в неделю – медсестра (бассейн)

В рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка воспитанников, индивидуальная работа с воспитанниками, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с воспитанниками.

Верхний предел учебной нагрузки педагогических работников Учреждения не установлен.

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

4.12. Продолжительность рабочего времени других работников, не перечисленных в пунктах 4.11. настоящего положения, составляет 40 часов в неделю.

V. Порядок и условия выплаты компенсационных доплат

5.1. Виды выплат компенсационного характера**:

➤ за работу в ночное время с 22 часов до 6 часов – 35% от часовой ставки за каждый час работы в ночное время;

➤ за совмещение профессий (должностей), т.е. выполнение наряду с основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии, увеличение объема работы, расширение зон обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы в течение рабочего дня, в соответствии с дополнительным соглашением к трудовому договору, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не более 100% должностного оклада (оклада) по совмещаемой должности;

Выполнение в течении установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату осуществляется по поручению работодателя с письменного согласия работника.

Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника (временная нетрудоспособность, отпуск, командировка) без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Информация о содержании (должность, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника и т.д.), об объеме дополнительной работы, сроке, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу и размер доплаты (статья 60.2, 151 Трудового кодекса Российской Федерации) устанавливается по соглашению сторон трудового договора, заявлением работника и приказом руководителя.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

Выполнение руководителем учреждения и его заместителями дополнительной работы в пределах рабочего времени – по совмещению, за пределами рабочего времени – по внутреннему совместительству разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста по основной деятельности в соответствии с отраслевым тарифным соглашением: руководителю Учреждения – по решению Департамента образования мэрии города Новосибирска с руководителем, заместителю руководителя по решению руководителя Учреждения.

Решение о выполнении главным бухгалтером дополнительной работы по совмещению и внутреннему совместительству принимается руководителем Учреждения.

➤ за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата - в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада (за один день или час работы), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки за день или час работы сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени (по желанию работника вместо повышенной оплаты ему может быть предоставлен день отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно);

➤ за сверхурочную работу оплата производится за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере за каждый час работы (по желанию работника вместо повышенной оплаты ему может быть предоставлен день отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно). Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей,

осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой;

➤ оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Конкретные размеры повышенной оплаты устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда:

Класс условий труда (вредный) 3.1. – 4% от должностного оклада (повар).

Размер доплаты работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленной по результатам проведенной специальной оценки условий труда (СОУТ), сохраняется до истечения срока действия имеющихся результатов специальной оценки условий труда, за исключением случаев проведения внеплановой (СОУТ).

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

➤ за особенности деятельности отдельных видов учреждения и отдельных категорий работников устанавливается в следующем размере:

№ п/п	Типы учреждений, классов и групп, условия выполнения работ	Категории работников	Размер доплаты, в % от должностного оклада (ставки заработной платы)
2	Классы, (группы) учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам (для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабовидящих, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с умственной отсталостью, с расстройствами аутистического спектра, со сложными дефектами и других обучающихся с ограниченными возможностями здоровья), а также программам дошкольного образования (в группах компенсирующей направленности) в дошкольных образовательных организациях и в общеобразовательных организациях	руководитель, заместители руководителя по учебно-воспитательной и воспитательной работе, педагогические работники	20
		другие работники **	15
18	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы комбинированной направленности, с совместным пребыванием здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья	руководитель	20
		педагогические работники ****	20
		другие работники **	15
19	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы с воспитанниками в возрасте до 3 лет	педагогические работники ****	15
		другие работники **	10
21	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы оздоровительной	руководитель	15
		педагогические работники ****	15

№ п/п	Типы учреждений, классов и групп, условия выполнения работ	Категории работников	Размер доплаты, в % от должностного оклада (ставки заработной платы)
	направленности с приоритетным осуществлением санитарно-гигиенических, профилактических и оздоровительных мероприятий и процедур (кроме указанных в строке 20)	другие работники **	10

*** к другим работникам относятся работники, осуществляющие деятельность непосредственно в указанных классах, группах.*

***** педагогические работники образовательных учреждений, непосредственно осуществляющие указанную деятельность*

При наличии двух и более особенностей деятельности учреждений или работников доплаты к должностному окладу, ставки заработной платы работника осуществляются за каждую их них.

➤ районный коэффициент начисляется на все виды оплаты труда (должностной оклад (оклад), выплаты компенсационного и стимулирующего характера) в размере 1,25.

5.2. Выплаты компенсационного характера работникам производятся ежемесячно за фактическую работу в условиях, определенных в пункте 5.1. данного раздела.

5.3. Виды и размеры компенсационных выплат устанавливаются в трудовых договорах работников.

VI. Оплата труда работников на условиях совместительства

6.1. Оплата труда работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ и (или) учебной нагрузки.

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

6.3. Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

VII. Порядок установления стимулирующих выплат

7.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательно-воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы.

7.2. Виды выплат:

➤ надбавки постоянного характера: за почетные звания, нагрудные знаки, ученую степень, почетную грамоту отраслевых Министерств РФ, надбавка за продолжительность непрерывной работы;

➤ надбавка за квалификационную категорию;

➤ надбавка за напряженный труд и работу не входящую в круг должностных обязанностей работника

- премии по итогам работы за календарный период (месяц, год);
- премии за выполнение важных и особо важных заданий;
- надбавка качественные показатели эффективности учреждения: за определенный период (месяц) по утвержденным критериям по каждой должности;

7.3. Надбавки за почетные звания, нагрудные знаки, ученую степень, почетную грамоту отраслевых Министерств РФ.

- почетные звания: «Ветеран сферы воспитания и образования», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», медаль Л.С. Выгодского и другие почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере 15% от должностного оклада;
- нагрудные знаки: «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «За милосердие и благотворительность», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Отличник физической культуры», «медалью К.Д.Ушинского» и другие, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере 15% от должностного оклада;
- государственные награды: медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» I, II степени, знак отличия «За безупречную службу» и другие государственные награды, устанавливаются в размере 25% от должностного оклада;
- почетная грамота Президента Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации, отраслевых Министерств РФ, устанавливаются в размере 15% от должностного оклада;
- знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения» устанавливается в размере 25% от должностного оклада;
- благодарность Министерства просвещения Российской Федерации устанавливается в размере 5% от должностного оклада;
- за ученую степень кандидата наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 8 % от должностного оклада (ставки заработной платы);
- за ученую степень доктор наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 10 % от должностного оклада (ставки заработной платы).

Выплата надбавок работникам, имеющим почетные звания, нагрудные знаки и другие отличия, соответствующие профилю выполняемой работы, производится только по основной работе. При выполнении работы по совместительству и совмещению надбавка не производится.

При наличии у работника нескольких почетных званий, нагрудных знаков и других отличий, соответствующих профилю выполняемой работы, выплата производится по одному из оснований по выбору на основании письменного заявления работника.

Установление надбавки за наличие почетного звания, нагрудного знака и другого отличия, соответствующего профилю выполняемой работы, производится со дня присвоения почетного звания нагрудного знака и другого отличия, соответствующего профилю выполняемой работы.

7.4. Надбавка за продолжительность непрерывной работы*

Размер надбавки за продолжительность непрерывной работы устанавливается по основной должности всем работникам учреждения исходя в размерах:

№ п.	Стаж работы	Размер надбавки, % должностного оклада (оклада)
1	2	3
1	От 1 года до 5 лет	10
2	От 5 до 10 лет	15
3	От 10 до 15 лет	20
4	От 15 до 20 лет	25
5	Свыше 20 лет и более	30

* В стаж работы засчитывается:

- время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в учреждениях образования, дошкольного образования, дополнительного образования, прочих учреждениях сферы образования и учреждениях, подведомственных департаменту;

- время работы в централизованных бухгалтериях департамента и учреждениях образования, дошкольного образования, дополнительного образования, прочих учреждениях сферы образования и учреждениях, подведомственных департаменту при условии, если за ней непосредственно следовала работа в данных учреждениях;

время муниципальной службы, работы на должностях в органах местного самоуправления при условии, если за ними непосредственно следовала работа в учреждениях, подведомственных департаменту.

В стаж работы также засчитывается, если нижеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки:

время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;

время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Стаж работы сохраняется при поступлении на работу в учреждения при отсутствии во время перерыва другой работы не позднее одного месяца со дня увольнения из учреждения, подведомственного департаменту.

Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях, подведомственных департаменту:

пенсионерам, вышедшим на государственную пенсию из учреждения образования (по старости, по инвалидности, за выслугу лет и другим основаниям);

занятым на сезонных работах в учреждениях образования.

Стаж работы сохраняется также в случаях расторжения трудового договора в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет (в том числе находящихся на их попечении) или ребенком-инвалидом в возрасте до 16 лет, при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста."

7.5. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы. Порядок, условия и конкретные размеры надбавки за квалификационную категорию устанавливаются в Положении о системе оплаты труда работников учреждения, руководителям - в отраслевой системе оплаты труда, утвержденной постановлением мэрии города Новосибирска от 17.02.2020 № 557 (в ред. постановления мэрии г. Новосибирска от 23.03.2022 № 932):

✓ Надбавка за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам ежемесячно в размере не менее 8% - за I квалификационную категорию и в размере не менее 16% - за высшую квалификационную категорию в зависимости от установленной квалификационной категории и объема их преподавательской (педагогической) работы.

Надбавка за первую и высшую квалификационную категорию является обязательной ежемесячной выплатой постоянного характера на срок действия присвоенной категории, которая рассчитывается с учетом объема их преподавательской (педагогической) работы.

✓ Надбавка за квалификационную категорию педагогическим работникам и руководителям, заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений может быть назначена однократно при присвоении первой или высшей квалификационной категории.

Надбавка за квалификационную категорию педагогическим работникам и руководителям, заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений может быть назначена однократно при прохождении аттестации на первую или высшую категорию в размере 100% должностного оклада (оклада), ставки заработной платы.

7.6. надбавка за напряженный труд и работу, не входящую в круг должностных

обязанностей работника:

- ✓ за сопровождение сайта, групп в сети Интнет (Одноклассники, ВКонтакте) образовательного Учреждения;
- ✓ за ведение баз данных и программных комплексов: <http://detsad.nso.ru> и другие.
- ✓ организация комплексной работы и продвижение профсоюзной организации в ДООУ;
- ✓ оказание помощи молодым и начинающим педагогам в их профессиональном становлении (наставничество);
- ✓ результативность участия одаренных детей в различного уровня конкурсов;
- ✓ результативность кружковой работы;
- ✓ качественные результаты трансляции профессионального опыта (МО, семинары, вебинары, конференции, конкурсы);
- ✓ качественное взаимодействие педагогов, родителей;
- ✓ За инициативность при реализации должностных обязанностей
- ✓ За личный вклад в общие результаты труда (вариативные программы, создание комфортной среды, творческие группы)
- ✓ За работу в условиях ограничительных мер.
- ✓ Дистанционная работа с детьми и родителями, организация различных форм.

Стимулирующая надбавка может быть постоянной и однократной. Устанавливаются при наличии экономии фонда оплаты труда. Могут выражаться как в рублях, так и в процентах от должностного оклада, пропорционально отработанному времени.

7.7. премии по итогам работы за календарный период (месяц, год) работникам устанавливается приказом руководителя учреждения. Основным критерием для выплаты премии по итогам календарного периода служит успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде. Размер премии работнику определяет руководитель учреждения на основании предложений комиссии по установлению выплат стимулирующего характера работникам.

Премии по итогам календарного периода (месяц, год) устанавливаются при наличии экономии фонда оплаты труда и максимальным размером не ограничиваются.

Доля премии по итогам календарного периода в общем объеме выплат стимулирующего характера в учреждении за соответствующий период не должна превышать 30%.

7.8. премии за выполнение важных и особо важных заданий работнику устанавливается приказом руководителя учреждения за качественное и оперативное выполнение конкретного важного или особо важного задания, не входящего в круг основных обязанностей работника, в размере не более 50% должностного оклада (оклада). Основанием для осуществления премиальных выплат за выполнение важных и особо важных заданий является наличие поручения руководителя учреждения конкретному работнику (работникам) выполнить особо важные работы (важную работу) в установленный срок. Решение о выплате единовременной премии за выполнение важных и особо важных заданий и ее размере принимается руководителем учреждения и оформляется локальным нормативным актом.

Премиальные выплаты устанавливаются приказом руководителя учреждения в случае наличия экономии фонда оплаты труда, утвержденного на текущий финансовый год по утвержденным критериям.

Виды особо важных работ:

- ✓ за выполнение срочных заданий,
- ✓ проведение внеплановых мероприятий
- ✓ своевременная подготовка к новому учебному году (подготовка групп, кабинетов к приемке городской комиссией к началу учебного года);
- ✓ оперативное устранение опасных ситуаций (снежных заносы, наледь, гололед и тп.);
- ✓ устранение аварийных ситуаций и их последствий;

- ✓ проведение внеплановых мероприятий;
- ✓ разработка, внедрение, реализация программ, проектов, инновационных технологий;
- ✓ организацию и реализацию мероприятий, особо значимых для учреждения.
- ✓ иное

7.9. Порядок установления выплат стимулирующего характера.

7.9.1. Решение о выплате стимулирующих надбавок конкретному работнику оформляется приказом заведующего Учреждения на основании протокола Комиссии по распределению стимулирующих выплат, действующей в Учреждении.

7.9.2. Стимулирующие выплаты работникам за качественные показатели деятельности (Приложение № 2) определяются в балльной системе в соответствии с утвержденными критериями. Все выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах выделенных бюджетных финансовых средств по источникам финансирования.

7.9.3. Порядок распределения надбавок за ученую степень, почетное звание, соответствующее профилю выполняемой работы, стаж непрерывной работы.

Заведующий представляет комиссии по распределению стимулирующих выплат аналитическую информацию о наличии у работника ученой степени, почетных званий, знаков и грамот, соответствующих профилю выполняемой работы, стажу непрерывной работы непосредственно в Учреждении. По результатам рассмотрения данной аналитической информации комиссия принимает решение об установлении надбавок конкретным работникам путем голосования. Решение считается принятым если за него проголосовало простое большинство голосов при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение оформляется протоколом. На основании протокола заведующий издает приказ, по согласованию с выборным первичным профсоюзным органом (комитетом).

7.9.4. Порядок распределения надбавок за качество выполняемых работ:

Анализируемым периодом работы является 21 число предыдущего месяца по 20 число текущего месяца.

Ответственные за заполнение индивидуальных карт лица, по итогам работы, знакомят работников с данными карты, под роспись.

Лица, ответственные за заполнение индивидуальных карт, представляют комиссии по распределению стимулирующих выплат аналитическую информацию о показателях деятельности работников за конкретный месяц, а также документы, на основании которых рассматриваются вопросы о качестве выполняемой работы (листы самоанализа, журналы, дипломы, справки и иные материалы).

На основании представленных материалов члены комиссии по распределению стимулирующих выплат определяют количество баллов каждому работнику по каждому критерию и высчитывают общее количество набранных баллов работниками Учреждения. По итогам работы комиссии председатель Комиссии формирует протокол, в котором указывается количество баллов каждому работнику по каждому критерию, принятому Комиссией по распределению стимулирующих выплат. Протокол доводится до сведения работников под роспись. Копию протокола председатель Комиссии представляет заведующему для подготовки приказа.

7.10. Расчет стоимости одного балла производится заведующим Учреждением математическим путем в порядке, установленном пунктом 7.9.1 настоящего положения.

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

7.10.1. Порядок расчета стоимости балла.

Стоимость одного балла определяется по каждому источнику финансирования по следующей формуле:

$$Сб = (Сф/Кб),$$

где: Сб – стоимость одного балла, рублей;

Сф – фактическая стимулирующая часть фонда оплаты труда направленной на

стимулирующие выплаты;

Кб – общее количество набранных баллов работниками учреждения.

Стоимость балла утверждается приказом заведующего Учреждением и действует до момента утверждения новой стоимости балла. При назначении в данный период работникам надбавки за качество выполняемой работы по итогам работы за месяц, размер надбавки рассчитывается исходя из стоимости балла, определенной и действующей в данном периоде.

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

$$\text{Нкр} = (\text{Кб} * \text{Сб})$$

где: Нкр – размер надбавки работника за качество выполняемой работы, рублей;

Кб – количество набранных баллов работником учреждения;

Сб – стоимость одного балла, рублей;

7.11. Комиссия по распределению стимулирующих выплат (далее – Комиссия).

7.11.1. В состав Комиссии входят представители администрации, работников (по категориям персонала) и председатель первичной профсоюзной организации, не менее 5 человек. Состав Комиссии избирается общим собранием работников (конференцией) простым большинством голосов и утверждается приказом заведующего Учреждением. Срок полномочий комиссии составляет два года. Членом комиссии можно быть не ограниченное число раз.

7.11.2. К компетенции Комиссии относятся:

- избрание председателя и секретаря Комиссии;
- рассмотрение материалов по анализу деятельности работников;
- заслушивание мнения руководителя учреждения, лиц, ответственных за заполнение индивидуальных карты;
- рассмотрение спорных вопросов от работников Учреждения по оценке критериев качества;
- принятие решения по установлению стимулирующих выплат работникам;
- определение оснований и размеров премий работникам Учреждения по представлению заведующего;
- осуществление подсчета количества баллов.

7.11.3. Заседания Комиссии правомочно при присутствии не менее половины ее членов и производится не реже 1 раза в месяц.

7.11.4. Голосование по вопросам повестки дня проводится путем открытого голосования. Решение считается принятым, если за него проголосовало не менее простое большинство голосов.

7.11.5. Нумерация протоколов ведется от начала учебного года.

Протоколы хранятся председателем Комиссии, который несет персональную ответственность за их сохранность. Срок хранения протоколов 3 года. По истечении данного периода протоколы передаются по акту в архив Учреждения.

Члены Комиссии несут установленную гражданскую, административную, дисциплинарную и уголовную ответственность за принятые решения, качество и своевременность выполнения задач и функций, возложенных на Комиссию.

7.12. При несогласии работника с количеством набранных баллов (по итогам работы за месяц), либо при несогласии не менее 1/3 членов комиссии с размером стимулирующей выплаты конкретному работнику, на заседание приглашается непосредственно работник, а также лицо ответственное за заполнение карты. По результатам анализа ежедневной работы сотрудника, члены комиссии принимают решение о размере баллов по каждому критерию путем открытого (закрытого – при решении комиссии о проведении закрытого голосования) голосования. Решение считается принятым, если проголосовало более половины членов комиссии.

7.13. Заявление о несогласии работника с размером баллов, установленном, ответственным за заполнение карт, работник пишет на имя Председателя комиссии не менее, чем за два дня до даты заседания комиссии. В данном заявлении работник указывает с размером какого балла и по какому критерию он не согласен, а также кратко излагает свои

основания. О времени и месте заседания комиссии работнику сообщается письменно, путем вручения уведомления.

7.14. Выплаты стимулирующего характера работникам за качественные показатели деятельности Учреждения по итогам календарного периода не начисляются в случаях:

- ✓ невыполнения (срыва выполнения) приказов, поручений, руководителя;
- ✓ обоснованных жалоб, конфликтов;
- ✓ применения дисциплинарного взыскания;
- ✓ стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ не начисляются

руководителю в случаях, установленных Тарифным соглашением;

✓ стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ не начисляются главному бухгалтеру при нарушении сроков уплаты налогов и сборов, за несвоевременное представление налоговой декларации и другие нарушения, повлекшие за собой начисление пеней и штрафов, при наличии вины главного бухгалтера.

При наличии указанных случаев, выплаты стимулирующего характера работнику не начисляются начиная с месяца, следующего за календарным периодом, по итогам которого осуществляется оценка результатов, в течении всего следующего календарного периода, установленного в качестве периода оценки результатов.

7.15. Комиссия рассматривает предложения руководителя по назначению работникам премии по итогам работы за календарный период (месяц, год), премии за выполнение важных и особо важных заданий с занесением в протокол, на основании которого издается приказ руководителя учреждения.

VIII. Порядок и условия оплаты руководителя, заместителей и главного бухгалтера

8.1. Заработная плата руководителя устанавливается учредителем в трудовом договоре с учетом порядка отнесения учреждений к группам по оплате труда.

8.2. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются учредителем по результатам труда в зависимости от качественных показателей деятельности учреждения.

8.3. Должностные оклады заместителям руководителя устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада руководителя.

Заместитель заведующего по АХЧ- 20%.

Стимулирующие выплаты заместителям руководителя и главному бухгалтеру определяются по утвержденным критериям.

8.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной начисленной заработной платы руководителя, а также каждого из заместителей руководителя, главного бухгалтера, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения, и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников устанавливается;

✓ при финансировании из средств областного бюджета (субвенции) в зависимости от группы по оплате труда руководителей:

Группа по оплате труда руководителей	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников, раз	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы каждого из заместителей руководителя* и среднемесячной заработной платы работников, раз
IV группа	3,5	2,8
III группа	4,0	3,2
II группа	4,5	3,6
I группа	5,0	4,0

*при условии оплаты труда работников, замещающих указанные должности, из средств областного бюджета (субвенции).

✓ финансируемых из средств муниципального бюджета в зависимости от среднесписочной численности работников, в соответствии с постановлением мэрии г. Новосибирска от 18 сентября 2019 г. N 3477 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты

труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и определении предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений города Новосибирска»:

Среднесписочная численность работников учреждения, человек	Превышение среднемесячной заработной платы каждого из заместителей руководителя, главного бухгалтера над среднемесячной заработной платой работников, раз
до 100	до 2,4
101 - 200	до 2,8
201 - 300	до 3,2
301 - 1000	до 3,6
более 1000	до 4,0

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера).

Определение среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и работников учреждений в целях определения уровня соотношения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», а также указаниями по заполнению форм федерального статистического наблюдения «Сведения о численности и заработной плате работников», утверждаемыми федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

IX. Требования к организации работы Комиссии

9.1. В компетенцию Комиссии по установлению стимулирующих выплат входит оценка материалов по самоанализу деятельности работников в соответствии с утвержденными критериями.

9.2. Комиссия состоит в количестве не менее 5 человек. Состав Комиссии состоит из представителей администрации (за исключением руководителя учреждения), методической службы, коллег и председателя первичной профсоюзной организации и утверждается приказом руководителя учреждения.

9.3. Заседание Комиссии производится не реже 1 раза в месяц.

9.4. Комиссия на заседании:

- выбирает председателя и секретаря комиссии;
- рассматривает материалы по самоанализу;
- заслушивает мнение руководителя учреждения (заместителей);
- принимает решение по установлению стимулирующих выплат работникам большинством голосов путем открытого голосования и присутствии не менее половины членов комиссии;
- осуществляет подсчет баллов и расчет стоимости балла по каждой категории персонала.

К протоколам прилагаются материалы по самоанализу.

Секретарь Комиссии на основании всех материалов составляет итоговый оценочный лист всех работников в баллах, который размещается на информационном стенде для ознакомления работников.

9.5. В течение 3 дней после информирования работник, несогласный с оценкой качества его профессиональной деятельности, вправе обратиться в Комиссию с заявлением в письменном виде при наличии аргументированных доводов.

9.6. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника и предоставить исчерпывающий ответ. При обоснованности доводов вносятся изменения в итоговый оценочный лист.

9.7. Утвержденный оценочный лист оформляется протоколом.

В протоколе заседания комиссии указывается:

- наименование учреждения;
- дата, место проведения заседания, порядковый номер заседания;
- число членов, установленное для комиссии, и число членов, присутствующих на заседании;
- вопрос повестки дня;
- краткая или полная запись выступления участника заседания;
- результаты голосования (по каждому работнику в случае разногласий членов комиссии) с указанием количества баллов;
 - общая сумма набранных работниками баллов по категориям персонала;
 - стоимость балла при бальной системе;
- подписи секретаря, председателя и членов Комиссии.

9.8. Бухгалтер учреждения:

предоставляет в Комиссию аналитические материалы по фонду оплаты труда (установленный ФОТ, размер стимулирующего фонда по категориям работников и в разрезе постоянных выплат, остатка к распределению и т.д.);

содействует при подсчете количества и стоимости баллов (при необходимости), проводит расчеты по пересчету набранных баллов каждым работником в денежный эквивалент (руб.).

9.9. На основании протокола заведующий учреждения издает приказ о назначении стимулирующих выплат работникам за качественные показатели, премировании.

Х. Заключительное положение

10.1. В случае необходимости изменений в системе оплаты труда, в указанное положение и (или) приложения к нему вносятся изменения приказом руководителя по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Тарификация педагогического персонала

Утверждено:
Заведующий _____
приказ от «___» _____ 20__ г.
№ _____

на «1» сентября «_____» года

№ п/п	ФИО	должность	стаж	Срок действия квалификационной категории	оклад, ставка заработной платы	Кол-во ставок	сумма	Компенсационные выплаты*				стимулирующая ежемесячная надбавка за квалификационную категорию	итого начислено	Районный коэффициент	Всего, руб.	
								за вредные условия труда		за особенности деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников <i>(отдельно по каждому виду)</i>						
								%	сумма	%	сумма					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Итого:																

* конкретизируются по учреждению.

Главный бухгалтер _____

Приложение № 2
к Положению о системе
оплаты труда работников
МКДОУ д/с № 117

**Перечень критериев оценивания за качественные показатели работы
старшего воспитателя**

№ п/п	Критерии оценки	Единицы измерения	Значения критерия	Количество баллов	Примечания
Эффективность трудовой деятельности					
1	Среднемесячная посещаемость воспитанников	единицы	высокий уровень посещаемости детьми	0-1	ежемесячно
2	Контроль за соблюдением инструкций по охране жизни и здоровья детей в процесс образовательной деятельности, результативность и эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение участников образовательных отношений. Отсутствие травматизма	единицы	отсутствие замечаний – 1 балл; нарушения – 0 баллов	0-1	Анализируется работа за месяц
3	Результативное участие в создании имиджа учреждения, обобщение опыта работы учреждения (конкурсы, выставки различного уровня)	единицы	педагогический совет - 1 б., мастер-класс, семинар и др. в МКДОУ – 2б., районный – 3б., городской – 4б., областной – 5б., открытое занятие -3 б	0-10	Ежемесячно, по факту участия
4	Организация партнерского взаимодействия с родителями (законными представителями) в решении основных задач ООП ДОУ	единицы	своевременность, актуальность информации, доносимой до родителей по предупреждению ПБ, ЧС, терроризма, заболеваемости (родительские уголки, мероприятия, приказы). 1 мероприятие – 1б., 2 мероприятия – 2б., 3 мероприятия – 3б.; макс. 3 мероприятия.	0-3	Ежемесячный анализ работы
5	Активное участие в благоустройстве учреждения и его территории	единицы		0-3	ежемесячно
6	Уровень этики общения с участниками образовательных отношений, отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей)	единицы	Отсутствие жалоб - 1 балл	0-1	Ежемесячный анализ работы
7	Высокий уровень ведения документации (диагностика, протоколы, справки и т.д.), своевременность, качество и оперативность подготовки отчетов	единицы	высокий -3 балла; средний -1-балл; низкий – 0 баллов	0-3	Ежемесячно, анализируется работа с документацией и соблюдение сроков ее исполнения
8	Результативность и качество по подготовке к новому учебному году, летнему оздоровительному периоду (оценивается с июня по сентябрь)	единицы		0-10	Анализируется работа по данным заведующего
9	Подготовка педагогов к участию в	единицы	Городских – 1б., региональных – 2б.,	6	По факту

	профессиональных конкурсах, семинарах, конференциях		межрегиональных - 3б.,		
10	Наличие наградений за заслуги		уровень: округа – 2б., города – 3б., области – 4б.	0-10	По факту
11	Качественное выполнение плана внутреннего контроля, годового плана	единицы	Реализация годового плана МКДОУ в полном объеме – 2 балла; плана внутриучрежденческого контроля – 1 балл Наличие и реализация ООП ДОУ – 4 балла; Программы развития МКДОУ – 3 балла;	0-10	Анализируется выполнение мероприятий за отчетный период
12	Действующий сайт МКДОУ	единицы	Своевременное обновление сайта, отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов – 1 балл	0-1	Анализ состояния сайта ежемесячно
13	Высокий уровень подготовки педагогических работников учреждения к аттестации	единицы	Высокий уровень организации аттестации -1 балл	0-1	Ежемесячный анализ работы
14	Организация мероприятий по повышению образовательного уровня педагогов, рост их профессионального мастерства	единицы	Семинар, мастер-класс, консультация и т.д. 1 мероприятие – 1б.; макс. 4 мероприятия	4	по факту, ежемесячно
15	Высокий уровень организации мониторинга образовательного процесса, системных исследований	единицы	1 мероприятие - 1 балл; макс. 3 мероприятия	3	Анализируется ежемесячная работа
Инновационная и организационная деятельность					
16	Наличие публикаций научно-практической деятельности в средствах массовой информации	единицы	публикации в газетах журналах – личные статьи 5б(1 мес.), интернет публикации, включая сайт ДОУ-2б (макс 3 шт.)	0-11	По факту
17	Участие в инновационной и научно-методической деятельности	единицы	Участие в инновационной и научно-методической деятельности – 5б., разработка программ – 4б., внедрение авторских программ – 3б., проектов – 2б., перспективных планов и т.п. – 1б.	0-15	Анализируется ежемесячная работа
18	Эффективное руководство, творческими и рабочей группами МКДОУ	единицы	1 группа - 1 балл, 2 группы – 2 балл, 3 группы – 3 балла.) макс. 3 группы 1 проект – 1 балл	0-3	Анализ деятельности групп
1920	Повышение качества профессиональной своей деятельности (семинары, вебинары и т.д.)	единицы	1 мероприятие - 1 балл	0-3	По факту
	Работа в дистанционном режиме	единицы	Консультации, семинары, мастер-классы и т.д.	0-5	По факту
	Итого:		до 100 баллов		

0 – отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы

**Перечень критериев оценивания за качественные показатели работы
воспитателя**

№ п/п	Критерии оценки	Единицы измерения	Значение критерия	Кол ичес тво баллов	Примечания
Эффективность трудовой деятельности					
1.	Среднемесячная посещаемость воспитанников	единицы	высокий уровень посещаемости детьми -1 балл	0-1	ежемесячно
2.	Результативность и эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение участников образовательных отношений. Отсутствие травматизма	единицы	отсутствие замечаний – 1 балл; нарушения – 0 баллов	0-1	Анализируется по данным педагогов, медицинского работника
3.	Работа с хлоросодержащими препаратами в период пандемии	единицы	Отсутствие замечаний – 1 балл	0-1	Анализируется работа по данным зам зав. по АХЧ, медработника, педагогов.
4	Организация партнерского взаимодействия с родителями (законными представителями) в решении основных задач ООП ДОУ	единицы	Мероприятия :репетиция, показ, родительский клуб, участие в НОД, участие в общ жизни сада по результату: 1 мероприятие – 3 б.; максимально 3 мероприятия. Фотовыставки, групповые конкурсные работы - 1 б.	0-9	ежемесячно по данным внутреннего и (или) внешнего контроля
5	Уровень этики общения с участниками образовательных отношений	единицы	положительные отзывы со стороны родителей – 1 балл	0-1	Анализируется работа по данным за месяц
6	Результативность и качество по подготовке к новому учебному году, летнему оздоровительному периоду (оценивается с июня по сентябрь)	единицы		0-10	Анализируется работа по данным заведующего, старшего воспитателя
7	Показатель адаптации вновь пришедших детей в ДОУ	единицы		0-3	Анализируется информация
8	Качественное проведение открытых мероприятий	единицы	Открытое занятие- 3 балла; Подготовка воспитанников к фестивалям, спектаклям, сказкам – 3 балла; Результативное участие – показ: в учреждении 1 балл; в районе -2 балла; в рамках города – 3 балла; в области – 4 балла Работа в дистанционном режиме (дети + родители): консультации, занятия, подготовка к показу и показ мероприятий	0-10 0-5	По количеству мероприятий, которое проводил работник. По факту и качеству проведения
9	Качественное взаимодействие с участниками образовательных отношений	единицы	Помощь педагогам в подготовке мероприятий в ДОУ -1 балл; район – 2 балла; город -3 балла. Наставничество -1 балл	0-4	По факту участия
10	Проведение мероприятий и исполнение сценических ролей в утренниках	единицы	маленькая роль – 2 балла; средняя роль – 3 балла; большая роль – 4 балла; кукольный спектакль – 1 балл; ведущие утренников 2 балла (если 2 ведущих по 1 баллу)	0-12	По факту участия
11	Активное участие в благоустройстве учреждения	единицы	оформление рекреации -1 балл; участие в благоустройстве территории МКДОУ-0-3 балла	0-1 0-3	По факту участия По результатам контроля
12	Результативное представление и обобщение	единицы	педагог - 1 б., мастер-класс, семинар и др. в МКДОУ –	5	Ежемесячно, по факту участия

	своего опыта на различных уровнях		2б., районный – 3б., городской – 4б., областной – 5б.		
13	Активное участие в конкурсах профессионального мастерства	единицы	За лауреатство и победу в конкурсах: Округ -4б, город – 5б., область – 6 б. Участие: В ДОУ -1б, конкурсное движение др. уровня -3б	0-15	По факту участия
14	Наличие наградений за заслуги	единицы	Уровень округа -2 балла; города – 3 балла; области – 4б.	0-10	
15	Наличие воспитанников – победителей конкурсов, фестивалей, проектов	единицы	Участие детей в интернет-конкурсе 1 балл; участие детей в очном конкурсе (район, город, область) -3 балла	4	Ежемесячно, по факту участия
Инновационная и организационная деятельность					
16	Наличие публикаций научно-практической деятельности в средствах массовой информации	единицы	публикации в газетах журналах –личные статьи 5б.(1 в мес), - интернет публикации, включая сайт ДОУ-2б (макс 3 шт.)	0-11	Ежемесячно, по факту
17	Результативность и своевременное предоставление запрашиваемой руководителем информации	единицы	Отсутствие замечаний – 1балл	0-1	Анализ ежемесячной работы
18	Повышение качества профессиональной деятельности (семинары, вебинары и т.д.)	единицы	2 мероприятия – 2 балла; 1 мероприятие 1 балл	2	По факту, ежемесячно
19	Организация и качественное проведение педагогического мониторинга индивидуальных достижений воспитанников, анализ образовательной работы группы, оформление результата	единицы	Отсутствие замечаний – 1 балл; Существенные замечаний 0 баллов	1	Анализируется работа по данным старшего воспитателя, педагогов, ежемесячно
20	Участие в инновационной деятельности, работа в творческих и аналитических группах МКДОУ	единицы	1 группа – 1б.; максимально 3 группы	0-3	ежемесячно по данным старшего воспитателя и педагогов
21	Эффективная реализация авторских программ, технологий, материалов учебно-методического сопровождения	единицы	1 мероприятие – 1 б.; макс. 10 мероприятий	0-10	изучаются подтверждающие документы, ежемесячно
22	Реализация дополнительных проектов (индивидуальные и групповые обучающие проекты, социальные проекты) 1 мероприятие – 1 б.; макс. 3 мероприятия	единицы	1 мероприятие – 1 б.; макс. 3 мероприятия	0-3	изучаются подтверждающие документы, ежемесячно
	Итого		до 100 баллов		

0 – отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы

Перечень критериев оценивания за качественные показатели работы учителя-логопеда, учителя-логопеда

№ п/п	Критерии оценки	Единицы измерения	Значение критерия	Количество баллов	Примечания
Эффективность трудовой деятельности					
1.	Среднемесячная посещаемость воспитанников	единицы		0-1	ежемесячно
2.	Результативность и эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение участников образовательных отношений. Отсутствие травматизма	единицы	отсутствие замечаний – 1 балл; нарушения – 0 баллов	0-1	Анализируется по данным педагогов, медицинского работника
3.	Строгое соблюдение санитарных норм. Работа с хлоросодержащими препаратами в период пандемии	единицы	Отсутствие замечаний -1 балл;	0-1	Анализируется работа по данным зам зав. по АХЧ, медработника, педагогов.
4	Организация партнерского взаимодействия с родителями (законными представителями) в решении основных задач ООП ДОУ	единицы	Репетиция, показ, родительский клуб, участие в НОД, участие в общ жизни сада по результату) 1 мероприятие – 3 б.; максимально 3 мероприятия. Фотовыставки, групповые конкурсные работы - 1 б., консультации, печатная продукция -1 балл	0-9	ежемесячно по данным внутреннего и (или) внешнего контроля
5	Уровень этики общения с участниками образовательных отношений	единицы	положительные отзывы со стороны родителей – 1 балл;	0-1	Анализируется работа по данным за месяц
6	Результативность и качество по подготовке к новому учебному году, летнему оздоровительному периоду (оценивается с июня по сентябрь)	единицы		0-10	Анализируется работа по данным заведующего, старшего воспитателя
7	Показатель адаптации вновь пришедших детей в ДОУ	единицы		0-3	Анализ информации по адаптации
8	Качественное проведение открытых мероприятий	единицы	Открытое занятие- 3 балла; Подготовка воспитанников к фестивалям, спектаклям, сказкам – 3 балла; Результативное участие – показ: в учреждении 1 балл; в районе -2 балла; в рамках города – 3 балла; в области – 4 балла Работа в дистанционном режиме (дети + родители): консультации, занятия, подготовка к показу и показ мероприятий	0-10 0-5	По количеству мероприятий, которое проводил работник. По факту и качеству проведения
9	Качественное взаимодействие с участниками образовательных отношений	единицы	Помощь педагогам в подготовке мероприятий в ДОУ -1 балл; район – 2 балла; город -3 балла.	0-3	По факту участия
10	Проведение мероприятий и исполнение сценических ролей в утренниках	единицы	маленькая роль – 2 балла; средняя роль – 3 балла; большая роль – 4 балла; кукольный спектакль – 1 балл; ведущие утренников 2 балла (если 2 ведущих по 1 баллу)	4	По факту участия
11	Активное участие в благоустройстве учреждения	единицы	оформление рекреации -1 балл; участие в благоустройстве территории МКДОУ – 0-3 баллов	0-1 0-3	По факту участия По результатам контроля

12	Результативное представление и обобщение своего опыта на различных уровнях	единицы	педсовет - 1 б., мастер-класс, семинар и др. в МКДОУ – 2б., районный – 3б., городской – 4б., областной – 5б.	5	Ежемесячно, по факту участия
13	Активное участие в конкурсах профессионального мастерства	единицы	За лауреатство и победу в конкурсах: Округ -4б, город – 5б., область – 6 б. Участие: В ДОУ -1б, конкурсное движение др. уровня -3б	0-15	По факту участия
14	Наличие награждений за заслуги	единицы	Уровень округа -2 балла; города – 3 балла; области – 4б.	0-10	
15	Наличие воспитанников – победителей конкурсов, фестивалей, проектов	единицы	Участие детей в интернет-конкурсе 1 балл; участие детей в очном конкурсе (район, город, область) -3 балла	4	Ежемесячно, по факту участия
Инновационная и организационная деятельность					
16	Наличие публикаций научно-практической деятельности в средствах массовой информации	единицы	публикации в газетах журналах –личные статьи 5б.(1 в мес), - интернет публикации, включая сайт ДОУ-2б (макс 3 шт.)	0-11	Ежемесячно, по факту
17	Результативность и своевременное предоставление запрашиваемой руководителем информации	единицы	Отсутствие замечаний – 1балл	0-1	Анализ ежемесячной работы
18	Повышение качества профессиональной деятельности (семинары, вебинары и т.д.)	единицы	2 мероприятия – 2 балла; 1 мероприятие 1 балл	2	По факту, ежемесячно
19	Организация и качественное проведение педагогического мониторинга индивидуальных достижений воспитанников, анализ образовательной работы группы, оформление результата	единицы	Отсутствие замечаний – 1 балл; Существенные замечаний 0 баллов	1	Анализируется работа по данным старшего воспитателя, педагогов, ежемесячно
20	Участие в инновационной деятельности, работа в творческих и аналитических группах МКДОУ	единицы	1 группа – 1б.; максимально 3 группы	0-3	ежемесячно по данным старшего воспитателя и педагогов
21	Эффективная реализация авторских программ, технологий, материалов учебно-методического сопровождения	единицы	1 мероприятие – 1 б.; макс. 10 мероприятий	0-10	изучаются подтверждающие документы, ежемесячно
22	Реализация дополнительных проектов (индивидуальные и групповые обучающие проекты, социальные проекты) 1 мероприятие – 1 б.; макс. 3 мероприятия	единицы	1 мероприятие – 1 б.; макс. 3 мероприятия	0-3	изучаются подтверждающие документы, ежемесячно
	Итого		до 100 баллов		

0 – отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы

Перечень критериев оценивания за качественные показатели работы музыкального руководителя

№ п/п	Критерии оценки	Единицы измерения	Значение критерия	Количество баллов	Примечания
Эффективность трудовой деятельности					
1.	Среднемесячная посещаемость воспитанников	единицы	высокий уровень посещаемости детьми -1 балл	0-1	ежемесячно
2.	Результативность и эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение участников образовательных отношений. Отсутствие травматизма	единицы	отсутствие замечаний – 1 балл; нарушения – 0 баллов	0-1	Анализируется по данным педагогов, медицинского работника
3.	Строгое соблюдение санитарных норм. Работа с хлоросодержащими препаратами в период пандемии	единицы	Отсутствие замечаний – 1 балл;	0-1	Анализируется работа по данным зам зав. по АХЧ, медработника, педагогов.
4	Организация партнерского взаимодействия с родителями (законными представителями) в решении основных задач ООП ДОУ	единицы	Репетиция, показ, родительский клуб, участие в НОД, участие в общ жизни сада по результату) 1 мероприятие – 3 б.; максимально 3 мероприятия. Фотовыставки, групповые конкурсные работы - 1 б.	0-9	ежемесячно по данным внутреннего и (или) внешнего контроля
5	Уровень этики общения с участниками образовательных отношений	единицы	положительные отзывы со стороны родителей – 1 балл;	0-1	Анализируется работа по данным за месяц
6	Результативность и качество по подготовке к новому учебному году, летнему оздоровительному периоду (оценивается с июня по сентябрь)	единицы		0-10	Анализируется работа по данным заведующего, старшего воспитателя
7	Показатель адаптации вновь пришедших детей в ДОУ	единицы		0-3	Анализируется работа по данным заведующего и старшего воспитателя
8	Качественное проведение открытых мероприятий	единицы	Открытое занятие- 3 балла; Подготовка воспитанников к фестивалям, спектаклям, сказкам – 3 балла; Результативное участие – показ: в учреждении 1 балл; в районе -2 балла; в рамках города – 3 балла; в области – 4 балла Работа в дистанционном режиме (дети + родители): консультации, занятия, подготовка к показу и показ мероприятий	0-10 0-5	По количеству мероприятий, которое проводил работник. По факту и качеству проведения
9	Качественное взаимодействие с участниками образовательных отношений	единицы	Помощь педагогам в подготовке мероприятий в ДОУ -1 балл; район – 2 балла; город -3 балла.	0-3	По факту участия
10	Проведение мероприятий и исполнение сценических ролей в утренниках	единицы	маленькая роль – 2 балла; средняя роль – 3 балла; большая роль – 4 балла; кукольный спектакль – 1 балл; ведущие утренников 2 балла (если 2 ведущих по 1 баллу)	4	По факту участия
11	Активное участие в благоустройстве учреждения	единицы	оформление рекреации -1 балл; участие в благоустройстве территории МКДОУ –0-3 балл	0-1 0-3	По факту участия По результатам контроля

12	Результативное представление и обобщение своего опыта на различных уровнях	единицы	педсовет - 1 б., мастер-класс, семинар и др. в МКДОУ – 2б., районный – 3б., городской – 4б., областной – 5б.	5	Ежемесячно, по факту участия
13	Активное участие в конкурсах профессионального мастерства	единицы	За лауреатство и победу в конкурсах: Округ -4б, город – 5б., область – 6 б. Участие: В ДОУ -1б, конкурсное движение др. уровня -3б	0-15	По факту участия
14	Наличие награждений за заслуги	единицы	Уровень округа -2 балла; города – 3 балла; области – 4б.	0-10	
15	Наличие воспитанников – победителей конкурсов, фестивалей, проектов	единицы	Участие детей в интернет-конкурсе 0-3 баллов – не более 2 мероприятий;	0-3	Ежемесячно, по факту участия
Инновационная и организационная деятельность					
16	Наличие публикаций научно-практической деятельности в средствах массовой информации	единицы	публикации в газетах журналах – личные статьи 5б.(1 в мес), - интернет публикации, включая сайт ДОУ-2б (макс 3 шт.)	0-11	Ежемесячно, по факту
17	Результативность и своевременное предоставление запрашиваемой руководителем информации	единицы	Отсутствие замечаний – 1балл	0-1	Анализ ежемесячной работы
18	Повышение качества профессиональной деятельности (семинары, вебинары и т.д.)	единицы	2 мероприятия – 2 балла; 1 мероприятие 1 балл	2	По факту, ежемесячно
19	Организация и качественное проведение педагогического мониторинга индивидуальных достижений воспитанников, анализ образовательной работы группы, оформление результата	единицы	Отсутствие замечаний – 1 балл; Существенные замечаний 0 баллов	1	Анализируется работа по данным старшего воспитателя, педагогов, ежемесячно
20	Участие в инновационной деятельности, работа в творческих и аналитических группах МКДОУ	единицы	1 группа – 1б.; максимально 3 группы	0-3	ежемесячно по данным старшего воспитателя и педагогов
21	Эффективная реализация авторских программ, технологий, материалов учебно-методического сопровождения	единицы	1 мероприятие – 1 б.; макс. 10 мероприятий	0-10	изучаются подтверждающие документы, ежемесячно
22	Реализация дополнительных проектов (индивидуальные и групповые обучающие проекты, социальные проекты) 1 мероприятие – 1 б.; макс. 3 мероприятия	единицы	1 мероприятие – 1 б.; макс. 3 мероприятия	0-3	изучаются подтверждающие документы, ежемесячно
	Итого		до 100 баллов		

0 – отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы

Перечень критериев оценивания за качественные показатели работы инструктора по физической культуре

№ п/п	Критерии оценки	Единицы измерения	Значение критерия	Количество баллов	Примечания
Эффективность трудовой деятельности					
1.	Среднемесячная посещаемость воспитанников	единицы	высокий уровень посещаемости детьми – 1 балл;	0-1	ежемесячно
2.	Результативность и эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение участников образовательных отношений. Отсутствие травматизма	единицы	отсутствие замечаний – 1 балл; нарушения – 0 баллов	0-1	Анализируется по данным педагогов, медицинского работника
3.	Строгое соблюдение санитарных норм. Работа с хлоросодержащими препаратами в период пандемии	единицы	Отсутствие замечаний – 1 балл;	0-1	Анализируется работа по данным зам зав. по АХЧ, медработника, педагогов.
4	Организация партнерского взаимодействия с родителями (законными представителями) в решении основных задач ООП ДОУ	единицы	Репетиция, показ, родительский клуб, участие в НОД, участие в общ жизни сада по результату) 1 мероприятие – 3 б.; максимально 3 мероприятия. Фотовыставки, групповые конкурсные работы - 1 б.	0-9	ежемесячно по данным внутреннего и (или) внешнего контроля
5	Уровень этики общения с участниками образовательных отношений	единицы	высокий уровень- положительные отзывы со стороны родителей – 1 балл; низкий уровень -0 баллов	0-1	Анализируется работа по данным за месяц
6	Результативность и качество по подготовке к новому учебному году, летнему оздоровительному периоду (оценивается с июня по сентябрь)	единицы		0-10	Анализируется работа по данным заведующего, старшего воспитателя
7	Показатель адаптации вновь пришедших детей в ДОУ	единицы		0-3	Анализируется информация заведующего и старшего воспитателя
8	Качественное проведение открытых мероприятий	единицы	Открытое занятие- 3 балла; Подготовка воспитанников к фестивалям, спектаклям, сказкам – 3 балла; Результативное участие – показ: в учреждении 1 балл; в районе -2 балла; в рамках города – 3 балла; в области – 4 балла Работа в дистанционном режиме (дети + родители): консультации, занятия, подготовка к показу и показ мероприятий	0-10 0-5	По количеству мероприятий, которое проводил работник. По факту и качеству проведения
9	Качественное взаимодействие с участниками образовательных отношений	единицы	Помощь педагогам в подготовке мероприятий в ДОУ -1 балл; район – 2 балла; город -3 балла.	0-3	По факту участия
10	Проведение мероприятий и исполнение сценических ролей в утренниках	единицы	маленькая роль – 2 балла; средняя роль – 3 балла; большая роль – 4 балла; кукольный спектакль – 1 балл; ведущие утренников 2 балла (если 2 ведущих по 1 баллу)	4	По факту участия
11	Активное участие в благоустройстве учреждения	единицы	оформление рекреации -1 балл; участие в благоустройстве территории МКДОУ – 0-3 балла	0-1 0-3	По факту участия По результатам контроля

12	Результативное представление и обобщение своего опыта на различных уровнях	единицы	педсовет - 1 б., мастер-класс, семинар и др. в МКДОУ – 2б., районный – 3б., городской – 4б., областной – 5б.	5	Ежемесячно, по факту участия
13	Активное участие в конкурсах профессионального мастерства	единицы	За лауреатство и победу в конкурсах: Округ -4б, город – 5б., область – 6 б. Участие: В ДОУ -1б, конкурсное движение др. уровня -3б	0-15	По факту участия
14	Наличие награждений за заслуги	единицы	Уровень округа -2 балла; города – 3 балла; области – 4б.	0-10	
15	Наличие воспитанников – победителей конкурсов, фестивалей, проектов	единицы	Участие детей в интернет-конкурсе 1 балл; участие детей в очном конкурсе (район, город, область) -3 балла	4	Ежемесячно, по факту участия
Инновационная и организационная деятельность					
16	Наличие публикаций научно-практической деятельности в средствах массовой информации	единицы	публикации в газетах журналах – личные статьи 5б.(1 в мес), - интернет публикации, включая сайт ДОУ-2б (макс 3 шт.)	0-11	Ежемесячно, по факту
17	Результативность и своевременное предоставление запрашиваемой руководителем информации	единицы	Отсутствие замечаний – 1балл	0-1	Анализ ежемесячной работы
18	Повышение качества профессиональной деятельности (семинары, вебинары и т.д.)	единицы	2 мероприятия – 2 балла; 1 мероприятие 1 балл	2	По факту, ежемесячно
19	Организация и качественное проведение педагогического мониторинга индивидуальных достижений воспитанников, анализ образовательной работы группы, оформление результата	единицы	Отсутствие замечаний – 1 балл; Существенные замечаний 0 баллов	1	Анализируется работа по данным старшего воспитателя, педагогов, ежемесячно
20	Участие в инновационной деятельности, работа в творческих и аналитических группах МКДОУ	единицы	1 группа – 1б.; максимально 3 группы	0-3	ежемесячно по данным старшего воспитателя и педагогов
21	Эффективная реализация авторских программ, технологий, материалов учебно-методического сопровождения	единицы	1 мероприятие – 1 б.; макс. 10 мероприятий	0-10	изучаются подтверждающие документы, ежемесячно
22	Реализация дополнительных проектов (индивидуальные и групповые обучающие проекты, социальные проекты) 1 мероприятие – 1 б.; макс. 3 мероприятия	единицы	1 мероприятие – 1 б.; макс. 3 мероприятия	0-3	изучаются подтверждающие документы, ежемесячно
	Итого		до 100 баллов		

0 – отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы

Перечень критериев оценивания за качественные показатели работы педагога-психолога

№ п/п	Критерии оценки	Единицы измерения	Значение критерия	Кол-чество баллов	Примечания
Эффективность трудовой деятельности					
1.	Высокий индекс работы с воспитанниками	единицы		0-1	ежемесячно
2.	Результативность и эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение участников образовательных отношений. Отсутствие травматизма	единицы	отсутствие замечаний – 1 балл; нарушения – 0 баллов	0-1	Анализируется по данным педагогов, медицинского работника
3.	Строгое соблюдение санитарных норм. Работа с хлоросодержащими препаратами в период пандемии	единицы	Отсутствие замечаний – -1 балл; много замечаний -0 баллов.	0-1	Анализируется работа по данным зам зав. по АХЧ, медработника, педагогов.
4	Организация партнерского взаимодействия с родителями (законными представителями) в решении основных задач ООП ДОУ	единицы	Родительский клуб, качественное консультирование родителей (законных представителей) – 1 мероприятие – 1балл; Максимально – 3 мероприятия Печатная продукция – 1балл	0-4	ежемесячно по данным внутреннего и (или) внешнего контроля
5	Уровень этики общения с участниками образовательных отношений	единицы	положительные отзывы со стороны родителей – 1 балл	0-1	Анализируется работа по данным за месяц
6	Проведение своевременной профилактики нарушений поведения и отклонений в развитии детей с ООП. Работа по запросам педагогов.	единицы	Высокий уровень – 2 балла; средний уровень – 1 балл; низкий уровень – 0 баллов	0-3	Анализируется работа по результатам месяца, по факту
7	Результативность и качество по подготовке к новому учебному году, летнему оздоровительному периоду (оценивается с июня по сентябрь)	единицы		0-1	Анализируется документально подтвержденная работа
8	Показатель адаптации вновь пришедших детей в ДОУ	единицы		0-10	Анализируется работа по данным заведующего и старшего воспитателя
9	Качественное взаимодействие с участниками образовательных отношений	единицы	Помощь педагогам в подготовке мероприятий в ДОУ -1 балл; район – 2 балла; город -3 балла.	0-3	По факту участия
10	Проведение мероприятий и исполнение сценических ролей в утренниках	единицы	маленькая роль – 2 балла; средняя роль – 3 балла; большая роль – 4 балла; кукольный спектакль – 1 балл; ведущие утренников 2 балла (если 2 ведущих по 1 баллу)	4	По факту участия
11	Активное участие в благоустройстве учреждения	единицы	Участие в создании РППС в кабинете, в группах МКДОУ в соответствии с ФГОС ДО -1 балл; участие в благоустройстве территории МКДОУ – 0-3 балл	0-1	По факту участия По факту и результатам контроля
12	Результативное представление и обобщение своего опыта на различных уровнях	единицы	педагогический совет - 1 б., мастер-класс, семинар и др. в МКДОУ – 2б., открытое занятие – 3 балла; районный – 3б., городской – 4б., областной – 5б.	5	Ежемесячно, по факту участия

13	Качественное проведение открытых мероприятий с особенными детьми		в МКДОУ – 1 балл; округ- 2 балла; город – 3 балла; область – 4 балла Работа в дистанционном режиме (дети + родители): консультации, занятия, подготовка к показу и показ мероприятий	0-5	По факту участия По факту и качеству проведения
14	Активное участие в конкурсах профессионального мастерства	единицы	За лауреатство и победу в конкурсах: Округ -4б, город – 5б., область – 6 б. Участие: В ДОУ -1б, конкурсное движение др. уровня -3б	0-15	По факту участия
15	Наличие наград за заслуги	единицы	Уровень округа -2 балла; города – 3 балла; области – 4б.	0-10	
Инновационная и организационная деятельность					
16	Наличие публикаций научно-практической деятельности в средствах массовой информации	единицы	публикации в газетах журналах – личные статьи 5б.(1 в мес), - интернет публикации, включая сайт ДОУ-2б (макс 3 шт.)	0-11	Ежемесячно, по факту
17	Результативность и своевременное предоставление запрашиваемой руководителем информации	единицы	Отсутствие замечаний – 1балл	0-1	Анализ ежемесячной работы
18	Повышение качества профессиональной деятельности (семинары, вебинары и т.д.)	единицы	2 мероприятия – 2 балла; 1 мероприятие 1 балл	2	По факту, ежемесячно
19	Организация и качественное проведение мониторинга индивидуальных достижений воспитанников, системных исследований, оформление результата	единицы	Отсутствие замечаний – 1 балл; Существенные замечаний 0 баллов	1	Анализируется работа по данным старшего воспитателя, педагогов, ежемесячно
20	Участие в инновационной деятельности, работа в творческих и аналитических группах МКДОУ	единицы	1 группа – 1б.; максимально 3 группы	0-3	ежемесячно по данным старшего воспитателя и педагогов
21	Эффективная реализация авторских программ, технологий, материалов учебно-методического сопровождения	единицы	1 мероприятие – 1 б.; макс. 10 мероприятий	0-10	изучаются подтверждающие документы, ежемесячно
22	Реализация дополнительных проектов (индивидуальные и групповые обучающие проекты, социальные проекты) 1 мероприятие – 1 б.; макс. 3 мероприятия	единицы	1 мероприятие – 1 б.; макс. 3 мероприятия	0-3	изучаются подтверждающие документы, ежемесячно
	Итого		до 100 баллов		

0 – отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы

Перечень критериев оценивания за качественные показатели работы младшего воспитателя

№ п/п	Критерии оценки	Единицы измерения	Значение критерия	Кол-во баллов	Примечания
1.	Среднемесячная посещаемость воспитанников	единицы	высокий уровень посещаемости детьми - 1 балл	0-1	ежемесячно
2.	Строгое соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья детей при проведении образовательной деятельности в помещениях, на прогулках, ПБ, ОТ, создание безопасного образовательного пространства, отсутствие травматизма.	единицы	отсутствие замечаний – 1 балл; нарушения – 0 баллов	0-1	Анализируется по данным педагогов, медицинского работника, ежемесячно
3.	Качественное образцовое содержание групп, строгое соблюдение санитарных норм. Работа с хлорсодержащими препаратами в период пандемии	единицы	качество уборки помещений, гигиеническое и эстетическое содержание спальни; (3б. – нет замечаний, 2б. – 1 замечание, 1б. – 2 замечания, 0б. – больше 2 замечаний) За работу с хлорсодержащими препаратами в период пандемии – 2 балла	0-5 0-2	Анализируется работа по данным зам зав. по АХЧ, медработника, педагогов.
4	Уровень этики общения с участниками образовательных отношений	единицы	положительные отзывы со стороны родителей – 1 балл	0-1	Анализируется работа по данным за месяц
5	Результативность и качество по подготовке к новому учебному году, летнему оздоровительному периоду (оценивается с июня по сентябрь)	единицы		0-10	Анализируется работа по данным заведующего, старшего воспитателя
6	Помощь педагогам в подготовке к мероприятиям	единицы	в ДОУ -1 балл; район – 2 балла; город -3 балла; область – 4 балла	0-10	По факту участия
8	Проведение мероприятий и исполнение сценических ролей в утренниках	единицы	маленькая роль – 2 балла; средняя роль – 3 балла; большая роль – 4 балла; кукольный спектакль – 1 балл	0-10	По факту участия
9	Активное участие в благоустройстве учреждения	единицы	участие в благоустройстве территории МКДОУ – 0-3 баллов	0-3	По факту участия, анализируется работа по благоустройству
10	Результативное и качественное участие в образовательном процессе	единицы	Отсутствие замечаний – 1балл; Наличие замечаний – 0 баллов	1	Ежемесячно, по факту участия
12	Результативное участие в обучении детей культурно-гигиеническим навыкам (умывание, правила приема пищи, культура поведения за столом) оказание помощи педагогам в организации и проведении закаливающих мероприятий.	единицы	1 мероприятие – 1 б., макс. 3 мероприятия	0-3	

0 – отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы

Перечень критериев оценивания за качественные показатели работы бухгалтера.

№ п/п	Критерии оценки	Значение критерия	баллы	Примечания
1.	Соблюдение сроков и порядка предоставления всех видов отчетности, информации	Отсутствие обоснованных замечаний Наличие обоснованных замечаний	3 0	ежемесячно
2.	Своевременность, полнота и оперативное ведение учета банковских операций, расчетов с поставщиками и подрядчиками	Количество выявленных фактов нарушения (К) К=0 К>3	3 0	ежемесячно
3.	Отсутствие замечаний контролирующих и надзорных органов по результатам проверок	-- отсутствие фактов нецелевого и неэффективного использования средств; - наличие фактов	3 0	ежемесячно
		-- отсутствие замечаний надзорных органов. - наличие фактов	3 0	
4.	4. Качество выплаты заработной платы.	-- обеспечение своевременной выплаты заработной платы, пособий и иных выплат работникам учреждения.	3	ежемесячно
5.	5. Качество освоение финансовых средств.	от 95-% до 100% -3; от 90% до 95% -1,5; ниже 90% - 0.	3	ежемесячно
6.	Отсутствие просроченной дебиторской (кредиторской) задолженности	Отсутствие задолженности Наличие задолженности	3 0	ежемесячно
7.	7. Качество работы с родителями, сотрудниками	-- отсутствие задолженности по родительской плате, эффективность работы с родителями и работниками по своевременному сбору документов и информации о семьях.	1-3	ежемесячно
8	Качественное ведение документации	5 - отсутствие замечаний 3 - своевременное устранение замечаний 0-неустранение замечаний	0-5	Анализируется работа по ведению документации
9	Качественный контроль за своевременным присвоением бюджетных обязательств	5- отсутствие замечаний 3 - своевременное устранение замечаний 0-неустранение замечаний	5	Анализируется работа по заключению договоров за отчетный период
10	5. Индекс участие в плановых мероприятиях	-- результативное участие в мероприятиях учреждения (уборках помещений, субботниках, ремонте);	1-3	ежемесячно
		- выполнение дополнительного объема работ по решению администрации	В зависимости от объема нагрузки	
	ИТОГО:		до 100 баллов	

0 – отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы

**Перечень критериев оценивания за качественные показатели работы
главного бухгалтера.**

№ п/п	Критерии оценки	Показатели по критерию	баллы	период
1.	Соблюдение сроков и порядка предоставления всех видов отчетности, информации	Отсутствие обоснованных замечаний Наличие обоснованных замечаний	3 0	ежемесячно
2.	Своевременность, полнота и оперативное ведение учета банковских операций, расчетов с поставщиками и подрядчиками	Количество выявленных фактов нарушения (К) K=0 K>3	3 0	ежемесячно
3.	Отсутствие замечаний контролирующих и надзорных органов по результатам проверок	-- отсутствие фактов нецелевого и неэффективного использования средств; - наличие фактов	3 0	ежемесячно
		-- отсутствие замечаний надзорных органов. - наличие фактов	3 0	
4.	Качество выплаты заработной платы.	-- обеспечение своевременной выплаты заработной платы, пособий и иных выплат работникам учреждения.	3	ежемесячно
5.	Качество освоение финансовых средств.	от 95-% до 100% -3; от 90% до 95% -1,5; ниже 90% - 0.	3	ежемесячно
6.	Отсутствие просроченной дебиторской (кредиторской) задолженности	Отсутствие задолженности Наличие задолженности	3 0	ежемесячно
7.	Качество работы с родителями, сотрудниками	-- отсутствие задолженности по родительской плате, эффективность работы с родителями и работниками по своевременному сбору документов и информации о семьях.	1-3	ежемесячно
8	Индекс участие в плановых мероприятиях	-- результативное участие в мероприятиях учреждения (уборках помещений, субботниках, ремонте);	1-3	ежемесячно
		- выполнение дополнительного объема работ по решению администрации	В зависимости от объема нагрузки	
	ИТОГО:		до 100 баллов	

**Перечень критериев оценивания за качественные показатели работы
делопроизводителя**

№ п/п	Критерии оценки	Показатели по критерию	баллы*	период
1.	Отсутствие обоснованных отрицательных отзывов населения, получателей услуг, работников учреждения	Отсутствие отрицательных отзывов Наличие отрицательных отзывов	3 0	ежемесячно
2.	Качество отчетности	-- своевременность предоставляемых отчетов, документов, отсутствие замечаний контролирующих органов.	1-3	ежемесячно
3.	Качество работы с родителями, сотрудниками	-- результативность работы с родителями и работниками по своевременному сбору документов и информации о семьях;	1-3	ежемесячно
		-- высокая ответственность при работе с персональными данными, помощь в оформлении наглядной агитации педагогам.	1-3	ежемесячно
4.	Индекс участие в плановых мероприятиях	-- результативное участие в мероприятиях учреждения (уборках помещений, субботниках, ремонте);	1-3	
		Выполнение дополнительного объема работ по решению администрации	В зависимости от объема нагрузки	
	Итого:		до 100 баллов	

0 – отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы

Перечень критериев оценивания за качественные показатели работы

повара

№ п/п	Критерии оценки	Показатели по критерию	баллы*	период
1.	Качество приготовления пищи.	-- отсутствие жалоб со стороны родителей и сотрудников за качество приготовления пищи, оценка бракеражной комиссии.	0-3	ежемесячно
2.	Отсутствие замечаний	-- отсутствие замечаний со стороны медработников, бухгалтеров, заведующего д/с.	0-3	ежемесячно
3.	Качество организации питания	-- своевременная выдача пищи на группы в соответствии с численностью детей, по установленному графику.	0-3	ежемесячно
4.	Сохранение и укрепление материально-технической базы	-- экономия электроэнергии, воды. 100% сохранность посуды, мебели, хозяйственного инвентаря, рациональное использование моющих и дезинфицирующих средств.	0-3	ежемесячно
5.	Индекс участие в плановых мероприятиях	-- результативное участие в мероприятиях учреждения (уборках помещений, субботниках, ремонте);	0-3	ежемесячно
		Выполнение дополнительного объема работ по решению администрации	В зависимости от объема нагрузки	
6.	Качественное содержания пищеблока	-содержание в чистоте помещений пищеблока, прилегающей территории.	1-3	ежемесячно
7.	Соблюдение требований ПБ, ОТ.	высокий уровень соблюдения требований: - охраны труда; - правил пожарной безопасности, безопасного пространства.	1-3	ежемесячно
	Итого:		до 100 баллов	

0 – отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы

**Перечень критериев оценивания за качественные показатели работы
кухонного рабочего**

№ п/п	Критерии оценки	Показатели по критерию	баллы*	период
1.	Результаты проверки соблюдения СанПин, технологии приготовления блюд, обработки сырья, обработка посуды	-- отсутствие жалоб со стороны родителей и сотрудников за качество приготовления пищи, оценка бракеражной комиссии.	0-3	ежемесячно
2.	Отсутствие замечаний	-- отсутствие замечаний со стороны медработников, зам.зав. по АХЧ, заведующего д/с.	0-3	ежемесячно
3.	Сохранение и укрепление материально-технической базы	-- экономия электроэнергии, воды. 100% сохранность посуды, мебели, хозяйственного инвентаря, рациональное использование моющих и дезинфицирующих средств.	0-3	ежемесячно
4.	Индекс участие в плановых мероприятиях	-- результативное участие в мероприятиях учреждения (уборках помещений, субботниках, ремонте);	0-3	ежемесячно
		Выполнение дополнительного объема работ по решению администрации	В зависимости от объема нагрузки	
5.	Качественное содержания пищеблока	-содержание в чистоте помещений пищеблока, прилегающей территории.	1-3	ежемесячно
6.	Соблюдение требований ПБ, ОТ.	высокий уровень соблюдения требований: - охраны труда; - правил пожарной безопасности, безопасного пространства.	1-3	ежемесячно
	Итого:		до 100 баллов	

0 – отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы

Перечень критериев оценивания за качественные показатели работы калькулятора

№ п/п	Критерии оценки	Показатели по критерию	баллы*	период
1.	Качество приготовления пищи.	-- отсутствие жалоб со стороны родителей и сотрудников за качество приготовления пищи, оценка бракеражной комиссии.	0-3	ежемесячно
2.	Отсутствие замечаний (составление меню, соблюдение 10 ти дневного меню, нормы питания, стоимость дня)	-- отсутствие замечаний со стороны медработников, бухгалтеров, заведующего д/с.	0-3	ежемесячно
3.	Качество организации питания	-- своевременная выдача пищи на группы в соответствии с численностью детей, по установленному графику.	0-3	ежемесячно
4.	Сохранение и укрепление материально-технической базы	-- экономия электроэнергии, воды. 100% сохранность посуды, мебели, хозяйственного инвентаря, рациональное использование моющих и дезинфицирующих средств.	0-3	ежемесячно
5.	Индекс участие в плановых мероприятиях	-- результативное участие в мероприятиях учреждения (уборках помещений, субботниках, ремонте);	0-3	ежемесячно
		Выполнение дополнительного объема работ по решению администрации	В зависимости от объема нагрузки	
6.	Качественное содержания пищеблока	-содержание в чистоте помещений пищеблока, прилегающей территории.	1-3	ежемесячно
7.	Соблюдение требований ПБ, ОТ.	высокий уровень соблюдения требований: - охраны труда; - правил пожарной безопасности, безопасного пространства.	1-3	ежемесячно
	Итого:		до 100 баллов	

0 – отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы

Перечень критериев оценивания за качественные показатели работы кастелянши

№ п/п	Критерии оценки	Показатели по критерию	баллы	период
1.	Качество исполнения	-- оперативное и качественное выполнение заявок, осуществление контроля над всеми видами оборудования, предотвращение аварийных ситуаций.	0-3	ежемесячно
2.	Отсутствие замечаний	-- отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов, со стороны администрации детского сада.	0-3	ежемесячно
3.	Сохранение и укрепление материально-технической базы	- 100% сохранность посуды, мебели, хозяйственного инвентаря, рациональное использование моющих и дезинфицирующих средств.	0-3	ежемесячно
4.	Качество соблюдения правил ПБ, ОТ, предупреждения ЧС	- высокий уровень соблюдения требований охраны труда, ПБ, безопасного пространства, требований предупреждения актов терроризма и ЧС.	0-3	Ежемесячно
5.	5. Индекс участие в плановых мероприятиях	-- результативное участие в мероприятиях учреждения (уборках помещений, субботниках, ремонте);	0-3	Ежемесячно
		Выполнение дополнительного объема работ по решению администрации	В зависимости от объема нагрузки	
		-- качественная подготовка к новому учебному году, летнему оздоровительному периоду.	0-3	Раз в полгода
	Итого:		до 100 баллов	

0 – отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы

**Перечень критериев оценивания за качественные показатели работы
машиниста по стирке и ремонту спецодежды**

№ п/п	Критерии оценки	Показатели по критерию	баллы	период
1.	Качество исполнения	-- оперативное и качественное выполнение заявок, осуществление контроля над всеми видами оборудования, предотвращение аварийных ситуаций. - соблюдение графика смены белья	0-3	ежемесячно
2.	Отсутствие замечаний	-- отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов, со стороны администрации детского сада. - качественная стирка белья, в соответствии с СанПиН	0-3	ежемесячно
3.	Сохранение и укрепление материально-технической базы	- 100% сохранность посуды, мебели, хозяйственного инвентаря, рациональное использование моющих и дезинфицирующих средств.	0-3	ежемесячно
4.	Качество соблюдения правил ПБ, ОТ, предупреждения ЧС	- высокий уровень соблюдения требований охраны труда, ПБ, безопасного пространства, требований предупреждения актов терроризма и ЧС.	0-3	Ежемесячно
5.	5. Индекс участие в плановых мероприятиях	-- результативное участие в мероприятиях учреждения (уборках помещений, субботниках, ремонте);	0-3	Ежемесячно
		Выполнение дополнительного объема работ по решению администрации	В зависимости от объема нагрузки	
		-- качественная подготовка к новому учебному году, летнему оздоровительному периоду.	0-3	Раз в полгода
	Итого:		до 100 баллов	

0 – отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы

**Перечень критериев оценивания за качественные показатели работы
рабочего по обслуживанию здания (плотник, слесарь-сантехник)**

№ п/п	Критерии оценки	Показатели по критерию	баллы	период
1.	Качество исполнения	-- оперативное и качественное выполнение заявок, осуществление контроля над всеми видами оборудования, предотвращение аварийных ситуаций.	0-3	ежемесячно
2.	Отсутствие замечаний	-- отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов, со стороны администрации детского сада.	0-3	ежемесячно
3.	Сохранение и укрепление материально-технической базы	- 100% сохранность посуды, мебели, хозяйственного инвентаря, рациональное использование моющих и дезинфицирующих средств.	0-3	ежемесячно
4.	Качество соблюдения правил ПБ, ОТ, предупреждения ЧС	- высокий уровень соблюдения требований охраны труда, ПБ, безопасного пространства, требований предупреждения актов терроризма и ЧС.	0-3	Ежемесячно
5	Осуществление ежедневного контроля, качественный и своевременный осмотр , ремонт оборудования	3 - отсутствие замечаний 1 - своевременное устранение замечаний 0-неустранение замечаний	3	Анализируется работа по данным книги заявок
6.	5. Индекс участие в плановых мероприятиях	-- результативное участие в мероприятиях учреждения (уборках помещений, субботниках, ремонте);	0-3	Ежемесячно
		Выполнение дополнительного объема работ по решению администрации	В зависимости от объема нагрузки	
		-- качественная подготовка к новому учебному году, летнему оздоровительному периоду.	0-3	Раз в полгода
	Итого:		до 100 баллов	

0 – отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работ

**Перечень критериев оценивания за качественные показатели работы
техника, слесарь- электрик по ремонту электрооборудованию**

№ п/п	Критерии оценки	Показатели по критерию	баллы	период
1.	Качество исполнения	-- оперативное и качественное выполнение заявок, осуществление контроля над всеми видами оборудования, предотвращение аварийных ситуаций.	0-3	Анализируется работа по данным книги заявок
2.	Отсутствие замечаний	-- отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов, со стороны администрации детского сада.	0-3	ежемесячно
3	Своевременность подготовки документации, отчетов	2 - отсутствие замечаний 1 - своевременное устранение замечаний 0 - неустранение замечаний	2	Анализируется работа по подготовке документации, отчетов
4	Качественный ремонт электрооборудования	5 - отсутствие замечаний 3-своевременное устранение замечаний 0-неустранение замечаний	5	Анализируется работа по данным за месяц (по журналу заявок)
5	Качественное обеспечение бесперебойной работы системы электроснабжения Учреждения	2 - отсутствие замечаний 1 - своевременное устранение замечаний 0- неустранение замечаний	2	Анализируется работа в целом по учреждению
6	Осуществление ежедневного контроля за всеми видами оборудования	2 - отсутствие замечаний 1 - своевременное устранение замечаний 0- неустранение замечаний	2	Анализируется работа по данным книги заявок
7	Сохранение и укрепление материально-технической базы	- 100% сохранность посуды, мебели, хозяйственного инвентаря, рациональное использование моющих и дезинфицирующих средств.	0-3	ежемесячно
8	Качество соблюдения правил ПБ, ОТ, предупреждения ЧС	- высокий уровень соблюдения требований охраны труда, ПБ, безопасного пространства, требований предупреждения актов терроризма и ЧС.	0-3	Ежемесячно
9	5. Индекс участие в плановых мероприятиях	-- результативное участие в мероприятиях учреждения (уборках помещений, субботниках, ремонте);	0-3	Ежемесячно
		Выполнение дополнительного объема работ по решению администрации	В зависимости от объема нагрузки	
		-- качественная подготовка к новому учебному году, летнему оздоровительному периоду.	0-3	Раз в полгода
	Итого:		до 100 баллов	

**Перечень критериев оценивания за качественные показатели работы
уборщика служебных помещений**

№ п/п	Критерии оценки	Показатели по критерию	баллы	период
1.	Качество исполнения	-- оперативное и качественное выполнение заявок, осуществление контроля над всеми видами оборудования, предотвращение аварийных ситуаций.	0-3	ежемесячно
2	Сезонная подготовка помещений, территории	5 - отсутствие замечаний 3 - своевременное устранение замечаний 0 - не устранение замечаний	5	По данным контроля заместителем заведующего по АХЧ
3	Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	5 - отсутствие жалоб 0 - наличие жалоб	5	Анализируется работа по данным за месяц (наличие жалоб, заявлений)
4	Отсутствие замечаний	-- отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов, со стороны администрации детского сада.	0-3	ежемесячно
5	Сохранение и укрепление материально-технической базы	- 100% сохранность посуды, мебели, хозяйственного инвентаря, рациональное использование моющих и дезинфицирующих средств.	0-3	ежемесячно
6	Качество соблюдения правил ПБ, ОТ, предупреждения ЧС	- высокий уровень соблюдения требований охраны труда, ПБ, безопасного пространства, требований предупреждения актов терроризма и ЧС.	0-3	Ежемесячно
7	5. Индекс участие в плановых мероприятиях	-- результативное участие в мероприятиях учреждения (уборках помещений, субботниках, ремонте);	0-3	Ежемесячно
		Выполнение дополнительного объема работ по решению администрации	В зависимости от объема нагрузки	
		-- качественная подготовка к новому учебному году, летнему оздоровительному периоду.	0-3	Раз в полгода
	Итого:		до 100 баллов	

0 – отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы

**Перечень критериев оценивания за качественные показатели работы
дворника**

№ п/п	Критерии оценки	Показатели по критерию	баллы	период
1.	Качество исполнения	-- оперативное и качественное выполнение заявок, осуществление контроля над всеми видами оборудования, предотвращение аварийных ситуаций.	0-3	ежемесячно
2.	Отсутствие замечаний	-- отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов, со стороны администрации детского сада.	0-3	ежемесячно
3	Содержание в надлежащем состоянии доступов к зданию ДОУ и выходам эвакуации	4 - отсутствие замечаний 2 - своевременное устранение замечаний 0 - не устранение замечаний	4	По данным контроля заместителя заведующего по АХЧ
4	Качественное проведение генеральных уборок	10 - отсутствие замечаний 3 - своевременное устранение замечаний 0 - не устранение замечаний	10	Анализируется работа непосредственным руководителем
5	Сохранение и укрепление материально-технической базы	- 100% сохранность посуды, мебели, хозяйственного инвентаря, рациональное использование моющих и дезинфицирующих средств.	0-3	ежемесячно
6	Качество соблюдения правил ПБ, ОТ, предупреждения ЧС	- высокий уровень соблюдения требований охраны труда, ПБ, безопасного пространства, требований предупреждения актов терроризма и ЧС.	0-3	Ежемесячно
7	5. Индекс участие в плановых мероприятиях	-- результативное участие в мероприятиях учреждения (уборках помещений, субботниках, ремонте);	0-3	Ежемесячно
		Выполнение дополнительного объема работ по решению администрации	В зависимости от объема нагрузки	
		-- качественная подготовка к новому учебному году, летнему оздоровительному периоду.	0-3	Раз в полгода
	Итого:		до 100 баллов	

0 – отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы

Перечень критериев оценивания за качественные показатели работы вахтера

№ п/п	Критерии оценки	Показатели по критерию	баллы	период
1.	Качество исполнения	-- оперативное и качественное выполнение и осуществление контроля над всеми видами оборудования, предотвращение аварийных ситуаций.	0-3	ежемесячно
2	Обеспечение безопасности в учреждении и на территории детского сада	-оперативное реагирование на ЧС -предотвращение ЧС	10	ежемесячно
3	Отсутствие замечаний	-- отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов, со стороны администрации детского сада.	0-3	ежемесячно
4.	Сохранение и укрепление материально-технической базы	- 100% сохранность посуды, мебели, хозяйственного инвентаря и тд.	0-3	ежемесячно
5.	Качество соблюдения правил ПБ, ОТ, предупреждения ЧС	- высокий уровень соблюдения требований охраны труда, ПБ, безопасного пространства, требований предупреждения актов терроризма и ЧС.	0-3	Ежемесячно
6.	5. Индекс участие в плановых мероприятиях	-- результативное участие в мероприятиях учреждения (уборках помещений, субботниках, ремонте);	0-3	Ежемесячно
		Выполнение дополнительного объема работ по решению администрации	В зависимости от объема нагрузки	
		-- качественная подготовка к новому учебному году, летнему оздоровительному периоду.	0-3	Раз в полгода
	Итого:		до 100 баллов	

0 – отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы

Перечень критериев оценивания за качественные показатели работы сторожа

№ п/п	Критерии оценки	Показатели по критерию	баллы	период
1.	Качество исполнения	-- оперативное и качественное выполнение, осуществление контроля над всеми видами оборудования, предотвращение аварийных ситуаций.	0-3	ежемесячно
2.	Отсутствие замечаний	-- отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов, со стороны администрации детского сада.	0-3	ежемесячно
3	Обеспечение безопасности в учреждении и на территории детского сада	-оперативное реагирование на ЧС -предотвращение ЧС	10	ежемесячно
4.	Сохранение и укрепление материально-технической базы	- 100% сохранность	0-3	ежемесячно
5.	Качество соблюдения правил ПБ, ОТ, предупреждения ЧС	- высокий уровень соблюдения требований охраны труда, ПБ, безопасного пространства, требований предупреждения актов терроризма и ЧС.	0-3	Ежемесячно
6.	5. Индекс участие в плановых мероприятиях	-- результативное участие в мероприятиях учреждения (уборках помещений, субботниках, ремонте);	0-3	Ежемесячно
		Выполнение дополнительного объема работ по решению администрации	В зависимости от объема нагрузки	
		-- качественная подготовка к новому учебному году, летнему оздоровительному периоду.	0-3	Раз в полгода
	Итого:		до 100 баллов	

0 – отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы

Перечень критериев оценивания за качественные показатели работы заместителя заведующего по АХЧ:

Критерии	Значение критерия	Количество баллов	Примечание
Обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, энергоснабжения и канализации	3 – высокий уровень работы; 1 – средний уровень *	3	По данным работы за отчетный период
Обеспечение строгого соблюдения техники безопасности, охрана труда, пожарной безопасности младшим обслуживающим персоналом	Отсутствие замечаний - 3	3	Рассчитывается исходя из работы персонала
	Наличие замечаний - 0		
Отсутствие предписаний пожнадзора, роспотребнадзора по результатам проверки	Отсутствие замечаний - 5 Наличие замечаний - 0	5	По данным работы за отчетный период, на основании акта проверки
Создание условий для функционирования Учреждения: - обеспеченность СИЗ; - своевременность проведения СОУТ; - наличие нормативной документации; - реализация плана по мероприятиям по охране труда и т.п.	3 - высокий уровень работы; 1 - средний уровень	3	По данным работы за отчетный период
Качественная и своевременная подготовка Учреждения к новому учебному году, зимнему сезону (оценивается в период с июня по сентябрь; с сентября по ноябрь)	5 - высокий уровень работы; 3 - уровень выше среднего; 1 - средний уровень	5	
Качественное состояние уличного оборудования, запасных выходов, подвальных помещений	3 - высокий уровень работы; 2 - уровень выше среднего; 1 - средний уровень	3	
Оперативность исполнения заявок работников	5 - выполнение в течении 1 дня (за каждый день снижение происходит на 1 балл)	5	Анализируется работа по данным журналов заявок
Качественное ведение документации, соблюдение	5 - высокий уровень работы;	5	

сроков исполнения документации	2 - уровень выше среднего; 1 - средний уровень		
Организация проведения текущего ремонта зданий в учреждениях	3 - отсутствие замечаний 0- наличие замечаний	3	По данным работы
Качественное обеспечение санитарно-гигиенических и технических условий в помещениях и на территории Учреждения	Полное обеспечение моющими, дезинфицирующими средствами, уборочным инвентарем	3	Анализируется работа по обеспечению санитарных условий
Разработка планов и графиков работ подчиненных работников, осуществление качественного контроля за работой подчиненных	3 - высокий уровень работы; 2 - уровень выше среднего; 1 - средний уровень	3	Анализируется работа по данным за месяц
Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	3 - высокий уровень работы; 2 - уровень выше среднего; 1 - средний уровень	3	Анализируется работа по данным за месяц (наличие жалоб, заявлений)
итого		50	

0 – отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы

Перечень критериев оценивания за качественные показатели работы специалиста по закупкам

Критерии	Значение критерия	Количество баллов	период
Объем и интенсивность труда, возможность проведения деятельности в экстремальных ситуациях	отсутствие замечаний	5	По данным работы за отчетный период
	наличие замечаний	0	
Своевременная разработка плана закупок и плана – графика, размещение в единой информационной системе	5 - отсутствие нарушений 0- наличие	5	По результатам внутреннего контроля
Соблюдение необходимых условий всех участников сделки без потери выгоды для собственной организации	3 - высокий уровень работы; 2 - уровень выше среднего; 1 - средний уровень	3	Анализируется работа по данным за месяц (наличие жалоб, заявлений)
Соблюдение исполнительской дисциплины	3 – отсутствие замечаний	3	Анализируется работа по соблюдению работником правила внутреннего распорядка, должностной инструкции, исполнение приказов
Отсутствие претензий и жалоб	3 – отсутствие замечаний	3	Анализируется работа по данным за месяц (касается именно аргументируемых недочетов)
итого		До 20	

0 – отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы

Перечень критериев оценивания за качественные показатели работы кладовщик

№ п/п	Критерии оценки	Показатели по критерию	баллы*	примечание
1.	Качественное ведение документации	5 - отсутствие замечаний 3 - своевременное устранение замечаний 0 - не устранение замечаний	5	По данным контроля заместителя заведующего по АХЧ
2	Соблюдение правил хранения продуктов питания и предотвращение их порчи	5 - отсутствие замечаний 3 - своевременное устранение замечаний 0 - не устранение замечаний	5	По данным контроля заместителя заведующего по АХЧ
3	Качественная приемка продуктов питания	5- подготовка к новому учебному году согласно нормативным документам 3- частичная подготовка к новому учебному году согласно нормативным документам 0- отсутствие готовности к новому учебному году	5	Акты приемки Учреждения
4	Своевременная и качественная сдача отчётной документации в бухгалтерию	5 - в срок 3 - 1 день просрочки 0 - более 3 дней просрочки	5	Анализируется работа по данным бухгалтерии за месяц
5	Качественное планирование потребностей в продуктах питания	5- наличие продуктов в соответствии с перспективным меню 3- частичное отсутствие продуктов 0- отсутствие продуктов в соответствии с меню	5	Анализируется работа по данным бухгалтерии за месяц
6	Отсутствие замечаний	-- отсутствие замечаний со стороны медработников, бухгалтеров, заведующего д/с.	0-3	ежемесячно
7	Качество организации питания	-- своевременная выдача продуктов в соответствии с численностью детей, по установленному графику.	0-3	ежемесячно
8	Сохранение и укрепление материально-технической базы	-- экономия электроэнергии, воды. 100% сохранность посуды, мебели, хозяйственного инвентаря, рациональное использование моющих и дезинфицирующих средств.	0-3	ежемесячно
9	Индекс участие в плановых мероприятиях	-- результативное участие в мероприятиях учреждения (уборках помещений, субботниках, ремонте); Выполнение дополнительного объема работ по решению администрации	0-3 В зависимости от объема нагрузки	ежемесячно
10	Качественное содержания пищеблока	-содержание в чистоте помещений пищеблока, прилегающей территории.	1-3	ежемесячно
11	Соблюдение требований ПБ, ОТ.	высокий уровень соблюдения требований: - охраны труда; - правил пожарной безопасности, безопасного пространства.	1-3	ежемесячно
	Итого:		до 100 баллов	

0 – отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работ

Перечень критериев оценивания за качественные показатели работы медицинской сестры

№ п/п	Критерии оценки	Показатели по критерию	баллы*	период
1.	1. Качество контроля	-- высокий уровень осуществления плана внутреннего контроля, мониторинга за соблюдением требований СанПиН: группового персонала, пищеблока, качество содержания всех помещений учреждения.	0-3	ежемесячно
		Образцовое содержание кабинета	0-3	
2.	2. Состояние посещаемости	-- высокий уровень организации работы по снижению детской заболеваемости - посещаемость детьми от 80% -10 баллов, от 75% - 5 баллов, меньше 70% -0 баллов	0-3	ежемесячно
3.	3. Качество отчетности, ведения медицинской документации	-- высокий уровень ведения отчетности, медицинской документации, внедрение инновационных технологий в работу, компьютерной отчетности.	0-3	ежемесячно
4.	4. Качество работы с родителями, персоналом	-- отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей (законных представителей), поддержание благоприятного психологического климата в коллективе, пропаганда здорового образа жизни среди педагогов, воспитанников, родителей.	0-3	ежемесячно
5.	5.Качество организации питания	-- организация и осуществление качественной работы бракеражной комиссии, качественный контроль за соблюдением технологии приготовления блюд.	0-3	ежемесячно
6.	Индекс участие в плановых мероприятиях	-- результативное участие в мероприятиях учреждения (уборках помещений, субботниках, ремонте);	0-3	ежемесячно
		- выполнение дополнительного объема работ по решению администрации	В зависимости от объема нагрузки	
7.	6. Обеспечение безопасного пространства	- проведение на высоком уровне сан минимума с младшим обслуживающим персоналом, проведение обучающих мероприятий с работниками по соблюдению СанПиН, оказанию первой медицинской помощи и т.д.	0-3	ежемесячно
8.	7.Качество сохранения здоровья	-- разнообразие и результативность проведения мероприятий по сохранению здоровья воспитанников.	0-3	ежемесячно
	Итого:		до 100 баллов	

0 – отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы

Перечень критериев оценивания за качественные показатели работы специалист по охране труда

№ п/п	Критерии оценки	баллы	Примечание
1	Обеспечение выполнения требований охраны труда.	2 балла	ежемесячно
2	Разработка локальных актов по охране труда, с учётом требований федерального законодательства и других нормативных актов.	3 балла	
3	Обеспечение безопасности при проведении массовых и открытых мероприятий в учреждении.	1 балл за каждое мероприятие	ежемесячно
4	Отсутствие травматизма.	1 балл	ежемесячно
5	Своевременное проведение работ по аттестации рабочих мест и оборудования на соответствие требованиям охраны труда.	2 балла	ежемесячно
6	Результативность проведения учений по эвакуации воспитанников и сотрудников.	1 балл	ежемесячно
7	Качество выполняемых работ (работа без листов нетрудоспособности, отсутствие отпусков без сохранения заработной платы).	1 балл	ежемесячно
8	Разработка методических рекомендаций по технике безопасности и антитеррористической деятельности.	2 балла	
9	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное представление материалов и др.).	1 балл	ежемесячно
10	Оказание помощи в проведении мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (дней здоровья, месячников по пожарной безопасности и безопасности дорожного движения).	2 балла	ежемесячно
	Итого:	до 100 баллов	

0 – отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы