

СОГЛАСОВАНО:
Совет трудового коллектива
Протокол №____
« ____ » _____ 2021 г.

УТВЕРЖДЕНО:
Приказом директора
МБДОУ ГО Заречный «Детство»
_____ С.А. Гордиевских
№ 320/1 -ОД от 27.08.2021 г.

Положение
об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения городского округа Заречный «Детский сад
комбинированного вида «Детство»

Содержание

№ п/п	Наименование	№ стр
1.	Глава 1. Общие положения	4
2.	Глава 2. Условия определения оплаты труда	5
3.	Глава 3. Порядок определения оплаты труда отдельных категорий работников образовательной организации	7
3.1.	Параграф 1. Порядок определения оплаты труда учебно-вспомогательного персонала	8
3.2.	Параграф 2. Порядок определения оплаты труда педагогических работников	9
3.3.	Параграф 3. Порядок определения оплаты труда руководителей структурных подразделений	10
3.4.	Параграф 4. Порядок определения оплаты труда служащих	11
3.5.	Параграф 5. Порядок определения оплаты труда медицинских работников	11
3.6.	Параграф 6. Порядок определения оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих	12
4.	Глава 4. Условия оплаты труда руководителя образовательной организации, его заместителей, главного бухгалтера	12
5.	Глава 5. Компенсационные выплаты	13
6.	Глава 6. Выплаты стимулирующего характера	16
7.	Глава 7. Заключительные положения	17
14.	Приложения к Положению об оплате труда	18
14.1.	Приложение № 1 к Положению Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала	18
14.2.	Приложение № 2 к Положению Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	19
14.3.	Приложение № 3 к Положению Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	20
14.4.	Приложение № 4 к Положению Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих»	21

14.5.	Приложение № 5 к Положению Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников	22
14.6.	Приложение № 6 к Положению Профессиональная квалификационная группа общепрофессиональных профессий рабочих	23
14.7.	Приложение № 7 к Положению Выплаты компенсационного характера	24
14.8.	Приложение № 8 к Положению Положение о порядке и условиях установления стимулирующих выплат работникам МБДОУ ГО Заречный «Детский сад комбинированного вида «Детство»	29
14.8.1.	Глава 1. Общие положения	29
14.8.2.	Глава 2. Основания (показатели) эффективности деятельности работников для установления стимулирующих надбавок	31
14.8.3.	Глава 3. Премияльные выплаты	63
14.8.4.	Глава 4. Материальная помощь	64
14.8.5.	Приложение № 1 к Положению по стимулированию «Состав комиссии по стимулированию работников МБДОУ ГО Заречный «Детство»»	66
14.8.6.	Приложение № 2 к Положению по стимулированию «Форма протокола»	67
14.8.7	Приложение № 3 к Положению по стимулированию «Критерии оценки деятельности работников для установления премии по итогам работы»	69
14.9.	Приложение № 9 к Положению «ПЕРЕЧЕНЬ должностей работников, которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер должностного оклада за работу в муниципальных организациях и в их структурных подразделениях, расположенных в сельской местности»	70

Глава 1. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения городского округа Заречный «Детский сад комбинированного вида «Детство» (далее - Положение), применяется при исчислении заработной платы работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения городского округа Заречный «Детский сад комбинированного вида «Детство» (далее - образовательная организация).

2. Положение разработано в соответствии с действующим законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами по оплате труда:

- Трудовым кодексом Российской Федерации (действующая редакция);
- Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г № 273-ФЗ (действующая редакция);
- Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций городского округа Заречный, утвержденным постановлением администрации городского округа Заречный от 20.06.2019 года № 635-П (действующая редакция);
- и другими нормативно-правовыми актами, регулирующими оплату труда.

3. Заработная плата работников образовательной организации устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей в организации системой оплаты труда. В случае, если размер фактической заработной платы работника оказывается менее минимального размера оплаты труда (далее МРОТ), ему выплачивается надбавка (доплата). При этом конкретная ее величина определяется исходя из разницы между величиной МРОТ на данный момент и фактической заработной платой. Система оплаты труда в образовательной организации установлена на основе настоящего Положения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (Совета трудового коллектива).

4. Фонд оплаты труда в образовательной организации формируется исходя из объема субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда образовательной организации утверждается МКУ «Управление образования городского округа Заречный» как Главным распорядителем бюджетных средств в соответствии с действующим законодательством на соответствующий финансовый год.

6. Штатное расписание утверждается директором образовательной организации по согласованию с МКУ «Управление образования городского округа Заречный», в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

К административно-управленческому персоналу образовательной организации относятся:

- директор;
- заместитель директора;
- главный бухгалтер;

7. Должности работников, включаемые в штатное расписание образовательной организации, должны определяться в соответствии с уставом образовательной организации и соответствовать Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования", утвержденному приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 N 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" (далее - ЕКС), выпускам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, действующим на территории России в соответствии с постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 N 15а "О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России" (далее - ЕТКС), и номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 N 678 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций" (далее - номенклатура должностей).

Глава 2. Условия определения оплаты труда

8. Оплата труда работников государственной организации, устанавливается с учетом:

- 1) ЕТКС;
- 2) номенклатуры должностей;
- 3) ЕКС или профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- 5) профессиональных квалификационных групп;
- 6) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 7) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 8) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций;
- 9) мнения Совета трудового коллектива.

9. При определении размера оплаты труда работников образовательной организации учитываются следующие условия:

- 1) показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);
- 2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательной организации;
- 3) объемы учебной (педагогической) работы;
- 4) исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- 5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- 6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

10. Заработная плата работников образовательной организации предельными размерами не ограничивается за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

11. Изменение оплаты труда производится:

- 1) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;
- 2) при присвоении почетного звания - со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);
- 3) при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома кандидата наук (при предъявлении диплома кандидата наук)

12. При наступлении у работника права в соответствии с пунктом 11 настоящего Положения на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

13. Директор образовательной организации:

- 1) проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные настоящим Положением, в соответствии с которыми определяются размеры должностных окладов;
- 2) ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников образовательной организации;
- 3) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников образовательной организации.

14. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в образовательной организации педагогическими работниками, определяется руководителем образовательной организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

15. Преподавательская работа в той же образовательной организации для педагогических работников не является совместительством и не требует

заключения (оформления) трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных постановлением Министерства труда Российской Федерации от 30.06.2003 г. N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры".

16. Предоставление преподавательской работы работникам, выполняющим ее помимо основной работы в той же образовательной организации, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий и организаций (включая работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования) осуществляется с учетом мнения Совета трудового коллектива при условии, что педагогические работники, для которых данная образовательная организация является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

Глава 3. Порядок определения оплаты труда отдельных категорий работников образовательной организации

17. Оплата труда работников образовательной организации включает в себя:

1) размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам;

2) выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в главе 5 настоящего Положения;

3) выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в главе 6 настоящего Положения.

18. Образовательная организация в пределах имеющихся у нее средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры должностных окладов, ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат в соответствии с настоящим Положением за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

19. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников образовательной организации устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам, установленных в Приложениях №2-№8 Положения об оплате труда, утв. Постановлением администрации ГО Заречный от 20.06.2019 г № 635-П, действующая редакция.

20. Образовательная организация имеет право самостоятельно устанавливать размер должностных окладов с учетом требований к профессиональной подготовки и уровню квалификации, которые необходимы

для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. Образовательная организация имеет право производить корректировку указанных величин в сторону их повышения исходя из объемов имеющегося финансирования.

21. Размер должностного оклада повышается на 25 процентов работникам образовательной организации, имеющих высшее или среднее профессиональное образование по занимаемой должности, за работу в структурных подразделениях, расположенных в сельской местности. Указанное повышение образует новые размеры должностных окладов (далее персональный оклад) и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к должностному окладу.

Перечень должностей работников, которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер должностного оклада за работу в муниципальных организациях и в их обособленных структурных подразделениях, расположенных в сельских населенных пунктах городского округа Заречный (структурные подразделения ДОУ «Журавлик, ДОУ «Теремок»), приведен в приложении № 9 к настоящему Положению.

22. В случаях когда работникам предусмотрено повышение размера должностного оклада по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из размера должностного оклада без учета повышения по другим основаниям.

23. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

24. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Параграф 1.

Порядок определения оплаты труда учебно-вспомогательного персонала

25. Размеры должностных окладов работников образовательной организации, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

26. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала устанавливаются согласно Приложению N 1 к настоящему Положению.

27. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

Параграф 2.

Порядок определения оплаты труда педагогических работников

28. Размеры должностных окладов работников образовательной организации, занимающих должности педагогических работников (далее - педагогические работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к четырем квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы педагогических работников.

Группа должностей педагогических работников определяется в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

29. Размеры должностных окладов педагогических работников по профессиональным квалификационным группам устанавливаются согласно Приложению N 2 к настоящему Положению.

30. Размеры должностных окладов педагогическим работникам повышаются

30.1. за квалификационную категорию;

30.1.1 работникам, имеющим высшую квалификационную категорию на 25 процентов;

30.1.2 работникам, имеющим I квалификационную категорию на 20 процентов;

30.1.4 работникам, подтвердившим соответствие занимаемой должности, на 10 процентов.

30.2. за почетное звание на 20 процентов;

30.3. за ученую степень кандидата наук на 50 процентов.

Указанные повышения образуют новые размеры должностных окладов (персональный оклад) и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к должностному окладу.

30.4. Выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в течение года после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования должностные оклады повышаются на 20 процентов до установления им квалификационной категории, но не более чем на два года. Указанные повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Данное повышение устанавливается при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

нахождения работника в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования – в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;

если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы – в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

31. С учетом условий и результатов труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

32. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 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" и от 11.05.2016 N 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

Параграф 3.

Порядок определения оплаты труда руководителей структурных подразделений

33. Размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

34. Конкретный размер должностных окладов по профессиональной квалификационной группе руководителей структурных подразделений установлен в Приложении N 3 к настоящему Положению.

35. Размеры должностных окладов заведующим структурных подразделений повышаются

35.1. за квалификационную категорию;

35.1.1 работникам, имеющим высшую квалификационную категорию на 25 процентов;

35.1.2 работникам, имеющим I квалификационную категорию на 20 процентов;

35.1.3 работникам, подтвердившим соответствие занимаемой должности, на 10 процентов.

35.2. за почетное звание на 20 процентов;

35.3. за ученую степень кандидата наук на 50 процентов.

36. Повышения должностного оклада, предусмотренные в п. 35 образуют новые размеры должностных окладов (персональный оклад) и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к должностному окладу.

37. С учетом условий и результатов труда заведующим структурных подразделений устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

Параграф 4.

Порядок определения оплаты труда служащих

38. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих (далее – служащие), устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 сентября 2015 г. N 625н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в сфере закупок".

39. Конкретный размер должностных окладов по профессиональной квалификационной группе "Общеотраслевые должности служащих" установлены в Приложении N 4 к настоящему Положению.

40. С учетом условий и результатов труда служащим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

Параграф 5.

Порядок определения оплаты труда медицинских работников

41. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам медицинских и фармацевтических работников образовательной организации (далее – медицинские и фармацевтические работники) устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

42. Конкретный размер должностных окладов по профессиональной квалификационной группе медицинских и фармацевтических работников установлен в Приложении N 5 к настоящему Положению.

43. Размеры должностных окладов медицинским работникам повышаются

43.1. за квалификационную категорию:

43.1.1 работникам, имеющим высшую квалификационную категорию на 25 процентов;

43.1.2 работникам, имеющим I квалификационную категорию на 20 процентов;

44. С учетом условий и результатов труда медицинским работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

Параграф 6.

Порядок

определения оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

45. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

46. Конкретный размер должностных окладов по квалификационным разрядам общепрофессиональных профессий рабочих образовательной организации установлен в Приложении №6 к настоящему Положению.

47. С учетом условий и результатов труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

Глава 4. Условия оплаты труда руководителя образовательной организации, его заместителей, главного бухгалтера

48. Размер, порядок и условия оплаты труда директора образовательной организации устанавливаются работодателем в трудовом договоре в соответствии с:

- Системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителям муниципальных образовательных организаций и Положением о стимулировании руководителей муниципальных образовательных организаций городского округа Заречный (утв. постановлением администрации городского округа Заречный от 08.11.2019 года № 1113-П, действующая редакция);

- Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций городского округа Заречный, утвержденным постановлением администрации городского округа Заречный от 20.06.2019 года № 635-П (действующая редакция);

- и другими нормативно-правовыми актами, регулирующими оплату труда.

49. Оплата труда директора образовательной организации, его заместителей, главного бухгалтера включает в себя:

- 1) должностной оклад;
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

50. Должностные оклады заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора.

51. Стимулирование директора образовательной организации осуществляется работодателем в соответствии с «Системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителям муниципальных образовательных организаций и Положением о стимулировании руководителей муниципальных образовательных организаций городского округа Заречный» (утв. постановлением администрации городского округа Заречный от 08.11.2019 года № 1113-П), в котором предусмотрены размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, а также основания (критерии) назначения стимулирующих выплат.

52. Премирование руководителя образовательной организации осуществляется с учетом результатов деятельности образовательной организации в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы образовательной организации.

53. Для заместителей директора, главного бухгалтера образовательной организации выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с главой 6 настоящего Положения.

Решение о выплатах стимулирующего характера и иных выплатах заместителям директора принимается директором образовательной организации.

54. Выплаты компенсационного характера заместителям директора, главному бухгалтеру устанавливаются директором образовательной организации в соответствии с главой 5 настоящего Положения в процентах к должностным окладам (с учетом повышений, образующих их новый размер) и (или) в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

Глава 5. Компенсационные выплаты

56. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления установлены настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

57. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (персональным окладам) работникам образовательной

организации при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

58. Для работников образовательной организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда;
- 2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 3) выплаты за работу в условиях, отличающихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

59. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к должностному (персональному) окладу. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику пропорционально уменьшаются.

60. Выплата работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда выплачивается:

за работу в тяжелых и вредных условиях труда – 12 процентов от персонального оклада;

Директор образовательной организации организует проведение специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

Проведение специальной оценки условий труда осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" (действующая редакция).

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

61. Всем работникам образовательной организации выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 г. N 591 "О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР" – 15 %.

62. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии

(должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

63. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

64. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Доплата за увеличение объема работ или устанавливаются педагогическим работникам за: руководство группой, выполнение функций координатора творческой группы при ГМО, проведение работы по дополнительным образовательным программам.

Размеры доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Максимальный размер доплат по пп. 62,63,64 закреплен в Приложении № 8 к настоящему Положению.

65. На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или с согласия работника с дополнительной оплатой в соответствии с действующим законодательством.

Дополнительная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного должностного оклада, рассчитанных за час работы, за последующие часы – не менее двойного. Расчет части должностного оклада определяется путем деления должностного оклада на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Повышенная оплата сверхурочной работы осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

66. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (должностного оклада, рассчитанного за час работы), за каждый час работы в ночное время. Расчет части должностного оклада за час работы определяется путем деления должностного оклада на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Повышенная оплата за работу в ночное время осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

67. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

По желанию работника работа в выходные и нерабочие праздничные дни вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного в выходные и нерабочие праздничные дни.

68. Работникам за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к персональным окладам в следующих размерах и случаях:

1) 20 процентов:

1.1) за работу в компенсирующих группах с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья (умственная отсталость у детей; дети со сложным дефектом; сочетанные дефекты);

1.2.) за работу в группах с детьми с туберкулезной интоксикацией;

2) 15 процентов:

2.1) за работу в группах компенсирующей, комбинированной направленности.

2.2) за работу в логопунктах (основание: заключение психолого-медико педагогической комиссии (ПМПК)).

Пункт 2.1. не включает работу с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья (умственная отсталость у детей; дети со сложным дефектом; сочетанные дефекты);

Доплата производится за часы непосредственной работы в группах компенсирующей, комбинированной направленности, в группах с детьми с туберкулезной интоксикацией, в логопунктах.

69. Условия, размеры и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливаются директором образовательной организации в соответствии с приложением 7 к настоящему Положению.

Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

70. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

Компенсационные выплаты не образуют новые должностные оклады и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу.

Глава 6. Выплаты стимулирующего характера

71. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются Положением о порядке и условиях установления стимулирующих выплат работникам МБДОУ ГО Заречный «Детский сад комбинированного вида «Детство» (Приложение 8 к Положению), трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в образовательной организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников этой организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательной организации, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных образовательной организации на оплату труда работников.

Глава 7. Заключительные положения

72. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда директор образовательной организации несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

73. При отсутствии или недостатке соответствующих бюджетных средств и (или) средств, полученных от приносящей доход деятельности, директор образовательной организации вправе приостановить выплату стимулирующих выплат, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

**Профессиональная квалификационная группа должностей
работников учебно-вспомогательного персонала**

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Размер должностных окладов, рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	младший воспитатель	10 691

**Профессиональная квалификационная группа должностей
педагогических работников**

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Размер должностных окладов, рублей
1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель;	16 000
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования	17 400
3 квалификационный уровень	воспитатель; педагог-психолог; методист	17 400
4 квалификационный уровень	старший воспитатель; учитель-дефектолог; учитель-логопед, старший методист	17 900

**Профессиональная квалификационная группа должностей
руководителей структурных подразделений**

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Размер должностных окладов, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
3 квалификационный уровень	Заведующий структурного подразделения	23 141
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством;	13 399
3 квалификационный уровень	Шеф повар	13 424

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих»**

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Размер должностных окладов, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель;	12 160
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Секретарь руководителя	17 900
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Электроник; специалист по кадрам;	19 100
4 квалификационный уровень	Ведущий бухгалтер, ведущий специалист по охране труда, ведущий специалист по кадрам, ведущий специалист по закупкам, ведущий экономист, ведущий юрисконсульт, ведущий технолог по питанию, ведущий инженер-энергетик	21 600

**Профессиональные квалификационные группы
должностей медицинских и фармацевтических работников**

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Размер должностных окладов, рублей
Профессиональная квалификационная группа "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня"		
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
1 квалификационный уровень	Инструктор по лечебной физкультуре	15 265
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра по физиотерапии; Медицинская сестра по массажу Медицинская сестра - ортоптистка Медицинская сестра (плавательный бассейн)	15 265
Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»		
2 квалификационный уровень	Врач-педиатр; Врач-офтальмолог	24 143

Профессиональная квалификационная группа общепромышленных профессий рабочих

Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер должностных окладов, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	Вахтер; кастелянша; подсобный рабочий; садовник; сторож; уборщик служебных помещений; уборщик служебных помещений (плавательный бассейн), уборщик территории	10 613
	Кладовщик; кухонный рабочий; машинист по стирке и ремонту спецодежды	10 720
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (плавательный бассейн); слесарь-ремонтник	10 828
	Швея	10 937
	Повар, Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	11 045

Выплаты компенсационного характера

1. Доплаты за увеличение объема работ

№ п/п	Наименование выплат	Максимальный размер выплат		Категория работников:	Периодичность выплат
		Ед. изм	Размер		
1.	Доплата за руководство группой	руб	500	Воспитатель	Ежемесячно
2.	Доплата за увеличение объема работ (расширение зоны обслуживания)	руб	До 50 % от должностного оклада (с учетом повышений, образующих новый оклад – персональный оклад)	Все категории	По производственной необходимости
3.	Доплата за руководство творческой группой	руб	5 000	Старший воспитатель (основание: Приказ)	Ежемесячно
4	Доплата за выполнение функций координатора творческой группы	руб	3 000	Старший методист (основание: Приказ)	Ежемесячно

2. Выплата за совмещение профессий (должностей)

№ п/п	Наименование выплат	Максимальный размер выплат		Категория работников:	Периодичность выплат
		Ед. изм	Размер		
1.	Выплата за совмещение профессий (должностей)	руб	до 7 000	Заведующий ДОУ, Главный бухгалтер, Заместитель директора	По производственной необходимости
		руб	до 6 100	Заведующий хозяйством; шеф-повар	

		руб	до 5 900	Ведущий бухгалтер, ведущий специалист по охране труда, ведущий специалист по кадрам, ведущий специалист по закупкам, ведущий экономист, ведущий юрисконсульт, ведущий технолог по питанию, ведущий инженер-энергетик	
		руб	до 5 800	Специалист по кадрам, электроник	
		руб	до 5 700	Секретарь руководителя	
		руб	до 5 600	Делопроизводитель	
		руб	до 5 600	Врач	
		руб	до 5 500	Повар, Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	
		руб	до 5 400	Младший воспитатель	
		руб	до 5 370	Швея	
		руб	до 5 300	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий (в т.ч бассейн), слесарь-ремонтник	
		руб	до 5 200	Медицинская сестра, инструктор ЛФК	
		руб	до 5 100	Кухонный рабочий, кладовщик, машинист по стирке и ремонту спец.одежды	
		руб	до 5 050	Садовник, кастелянша, уборщик служебных помещений (в т.ч. бассейн), сторож, уборщик территории, вахтер	

3. Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника

№ п/п	Наименование выплат	Максимальный размер выплат	Категория работников	Периодичность выплат
-------	---------------------	----------------------------	----------------------	----------------------

Ед. изм	Размер	(которого замещают):	По производственной необходимости
руб	до 7 000	Заведующий ДОУ, Главный бухгалтер, Заместитель директора	
руб	до 6 100	Заведующий хозяйством; шеф-повар	
руб	до 5 900	Ведущий бухгалтер, ведущий специалист по охране труда, ведущий специалист по кадрам, ведущий специалист по закупкам, ведущий экономист, ведущий юрисконсульт, ведущий технолог по питанию, ведущий инженер-энергетик	
руб	до 5 800	Специалист по кадрам, электроник	
руб	до 5 700	Секретарь руководителя	
руб	до 5 600	Делопроизводитель	
руб	до 5 600	Врач	
руб	до 5 500	Повар, Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	
руб	до 5 400	Младший воспитатель	
руб	до 5 370	Швея	
руб	до 5 300	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий (в т.ч бассейн), слесарь-ремонтник	
руб	до 5 200	Медицинская сестра, инструктор ЛФК	
руб	до 5 100	Кухонный рабочий, кладовщик, машинист по стирке и ремонту спец.одежды	
руб	до 5 050	Садовник, кастелянша, уборщик служебных помещений (в т.ч. бассейн), сторож,	

				уборщик территории, вахтер	
--	--	--	--	-------------------------------	--

4. Выплата за работу с вредными условиями труда

№ п/п	Наименование выплат	Размер выплат		Категория работников:	Периодичность выплат
		Ед. изм	Размер		
1.	Выплата за работу с вредными условиями труда	%	12% от должностного оклада (с учетом повышений, образующих новый оклад)	В соответствии с итогами специальной оценки	Ежемесячно

5. Районный коэффициент

№ п/п	Наименование выплат	Размер выплат		Категория работников:	Периодичность выплат
		Ед. изм	Размер		
1.	Районный коэффициент	%	15%	Все категории	Ежемесячно

6. Доплата за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных

№ п/п	Наименование выплат	Размер выплат		Категория работников:	Периодичность выплат	
		Ед. изм	Размер			
1.	Доплата за сложность руководства структурным подразделением	руб.		Заведующий структурного подразделения	Ежемесячно	
			До 6 групп			руб. 1 000
			От 7-8 групп			руб. 3 000
			От 9-14 групп			руб. 5 000
	Свыше 15 групп	руб. 7 000				
3.	Работа в компенсирующих группах (Умственная отсталость, дети со сложным дефектом) (п.1.1. п. 68 Положения)	%	20 % от персонального оклада	Воспитатель; Младший воспитатель; Учитель-логопед; Учитель-дефектолог;	Ежемесячно	

4.	Работа в группах с детьми с туберкулезной интоксикацией (п. 1.2. п.68 Положения)	%	20% от от персонального оклада	Педагог-психолог; Музыкальный руководитель; Инструктор по физкультуре;	Ежемесячно
5.	Работа в группах компенсирующей, комбинированной направленностей (п. 2.1. п.68 Положения)	%	15% от персонального оклада	Инструктор по физкультуре (плав.бассейн); Инструктор по ЛФК; Врач-педиатр; Врач-офтальмолог; Медицинская сестра физиотерапии; Медицинская сестра по массажу; Медицинская сестра ортопистка; Медицинская сестра (плав. бассейн)	Ежемесячно
6.	Работа в логопунктах с детьми с ограниченными возможностями здоровья (п. 2.2. п.68 Положения)	%	15% от персонального оклада	Учитель-логопед; Учитель-дефектолог;	Ежемесячно

Положение о порядке и условиях установления стимулирующих выплат работникам МБДОУ ГО Заречный «Детский сад комбинированного вида «Детство»

Глава 1. Общие положения

1. Настоящее положение о порядке и условиях установления стимулирующих выплат работникам МБДОУ ГО Заречный «Детский сад комбинированного вида «Детство» (далее – Положение по стимулированию) разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

2. В каждом структурном подразделении МБДОУ ГО Заречный «Детство» созданы комиссии по стимулированию работников МБДОУ ГО Заречный «Детский сад комбинированного вида «Детство», состав которых ежегодно утверждается приказом директора.

Состав комиссии по стимулированию работников администрации МБДОУ ГО Заречный «Детство» (кроме директора), заведующих структурных подразделений определен в Приложении № 1 к Положению по стимулированию.

Комиссия по стимулированию работников администрации МБДОУ ГО Заречный «Детство» (кроме директора), заведующих структурных принимает решение о размере стимулирующей выплаты работникам простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании, открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом.

3. По представлению протокола согласно формы Приложение 2 к Положению по стимулированию заведующих структурных подразделений по учреждению издается приказ директора об установлении стимулирующих выплат, являющийся основанием для начисления стимулирующей выплаты работникам МБДОУ ГО Заречный «Детство».

4. Работникам МБДОУ ГО Заречный «Детство» устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

4.1. Стимулирующие надбавки:

4.1.1. за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ; Конкретный размер выплат по данному показателю устанавливается в соответствии с показателями эффективности деятельности работников, предусмотренными главой 2 настоящего Положения по стимулированию;

4.1.2. за стаж работы;

Выплата за стаж работы производится работникам МБДОУ ГО Заречный «Детство», кроме директора, заместителей директора, главного бухгалтера, заведующих структурных подразделений.

В расчет стажа работы входит: по педагогическим работникам – общий педагогический стаж; по прочим работникам – стаж работы в МБДОУ ГО Заречный «Детство» (с учетом правопримественности организации).

Конкретный размер выплат по данному показателю установлен в размере:

- От 0 лет до 5 лет – 1% ;
- От 5 лет до 10 лет – 2%;
- От 10 лет до 15 лет – 3%;
- От 15 лет и более – 5%.

Размер выплат за стаж работы устанавливается на 01 сентября каждого года и изменению не подлежит.

Выплаты, предусмотренные пунктом 4.1. производятся ежемесячно.

4.2. Премияльные выплаты (далее – премии):

4.2.1. премия по итогам работы – месяц, квартал, учебный год, финансовый год;

4.2.2. единовременные премии;

Виды и конкретный размер премиальных выплат определен главой 3 настоящего Положения по стимулированию.

4.3. Материальная помощь

Конкретный размер материальной помощи определен главой 4 настоящего Положения по стимулированию.

5. Выплаты стимулирующего характера производятся при условии, что работники образовательной организации:

5.1. добросовестно и качественно исполняют свои должностные обязанности;

5.2. строго соблюдают Устав, правила внутреннего трудового распорядка организации;

5.3. успешно и своевременно выполняют плановые мероприятия;

5.4. неукоснительно соблюдают нормы трудовой дисциплины и профессиональной этики;

5.5. четко и своевременно исполняют приказы (распоряжения) вышестоящих органов, руководителя образовательной организации (структурного подразделения), решения педагогического совета.

6. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

7. Педагогическим работникам с нагрузкой свыше 1 ставки, размер стимулирующих выплат, установленный в %-ах определяется в расчете на 1 ставку.

Глава 2. Основания (показатели) эффективности деятельности работников для установления стимулирующих надбавок

**2.1. Показатели эффективности
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе**

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Оценка (% от должностного оклада)
1.	Степень соответствия требованиям законодательства в сфере образования и удовлетворенность качеством услуг	Соответствие лицензионным требованиям (основная образовательная программа дошкольного образования, условия ее реализации соответствуют требованиям ФГОС ДО, запросам населения и городского сообщества) Отсутствие обоснований жалоб потребителей услуг	10
		Наличие нарушений лицензионных требований, обоснованных жалоб потребителей услуг	0
2.	Организация воспитательно-образовательного процесса в структурных подразделениях ДОУ в рамках единого образовательного пространства	Координация работы педагогических и иных работников структурных подразделений ДОУ	10
		Разработка учебно-методической и иной документации, необходимой для деятельности ДОУ.	5
3.	Контроль за качеством образовательного (учебно-воспитательного) процесса в структурных подразделениях ДОУ	Контроль за организацией учебно-воспитательной, методической, культурно-массовой, внеклассной работы в структурных подразделениях ДОУ.	5
		Контроль подготовки и проведения аттестации педагогических работников образовательного учреждения.	5
		Подбор и расстановка педагогических кадров, организация повышения их квалификации и профессионального мастерства.	5
4.	Уровень исполнительской дисциплины, в том числе степень соответствия результатов труда требованиям законодательства в сфере образования	Своевременность, оперативность и качественное предоставление текущих документов, всех видов отчетности	5
		Отсутствие замечаний со стороны вышестоящих органов, администрации учреждения	5
ИТОГО			50

**2.2. Показатели эффективности деятельности
Заместитель директора по экономическим вопросам**

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Оценка (% от должностного оклада)
1.	Уровень планирования доходов и расходов учреждения, своевременность финансирования	Своевременное планирование расходов и доходов учреждения, и их корректировка в зависимости от экономической ситуации	10
		Своевременное формирование и подача заявок на открытие кассового плана в МКУ «Управление образования ГО Заречный» (оплата труда, учебные расходы и.пр)	10
2.	Уровень организации внутреннего финансово-экономического контроля	Своевременное и качественное проведение мониторинга в части: - поступление и эффективное, целевое расходование бюджетных средств, средств от приносящей доход деятельности; - анализ фонда оплаты труда работников (в том числе контроль достижения целевых показателей) - контроль в сфере закупок товаров, работ, услуг для нужд учреждения	20
3.	Уровень исполнительской дисциплины, в том числе степень соответствия результатов труда требованиям законодательства (бюджетного, трудового и т.д), законодательства в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд	Своевременность, оперативность и качественное предоставление текущих документов, всех видов отчетности	5
		Отсутствие замечаний со стороны вышестоящих органов, администрации учреждения	5
ИТОГО			50

2.3. Показатели эффективности деятельности Ведущий юрисконсульт

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Оценка, максимальный балл (% от персонального оклада)
1.	Повышение уровня квалификации	Отсутствие замечаний к своевременному систематическому изучению и информированию сотрудников учреждения об изменениях действующего законодательства	6
2.	Работа с документацией	Своевременная и качественная подготовка документов к оформлению лицензий, внесению изменений в учредительные документы, Качественная разработка и осуществление правовой экспертизы локальных нормативных актов, локальных актов, договоров и соглашений учреждения	6
		Качественное и оперативное выполнение поручений, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности	6
3.	Уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, администрации учреждения	6
		Обеспечение сохранности документов и конфиденциальности выполняемых работ (обеспечение защиты персональных данных)	6
Итого:			30

2.4. Показатели эффективности деятельности Заведующий структурного подразделения

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Максимальное количество баллов (в %)	Максимальная сумма баллов (в %)
1.	Соответствие деятельности структурного подразделения требованиям законодательства в сфере образования	Обеспечение санитарно-гигиенических условий образовательного процесса (температурный, световой, питьевой и др.)	2	10
		Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, охраны труда.	2	
		Отсутствие предписаний надзорных органов	2	
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны граждан по поводу конфликтных ситуаций в структурном подразделении	2	

		Отсутствие замечаний со стороны администрации МКДОУ ГО Заречный «Детство»	2	
2.	Информационная открытость структурного подразделения	Систематичность размещения информации о деятельности структурного подразделения на подсайте	3	6
		Высокий уровень качества информации, размещаемой на подсайте структурного подразделения	3	
3.	Организация и контроль воспитательно-образовательного процесса	Обеспечение соответствия образовательной программы требованиям ФГОС ДО	3	9
		Организация и контроль внедрения инновационных технологий в образовательном процессе	2	
		Контроль за разработкой и реализацией дополнительных проектов (программ)	2	
		Контроль за организацией взаимодействия с различными учреждениями, организациями	2	
4.	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей	Наличие программы по сохранению и укреплению здоровья воспитанников	2	6
		Выполнение норм питания воспитанников	2	
		Контроль за проведение профилактических мероприятий по сохранению и укреплению здоровья воспитанников	2	
5.	Эффективное управление кадровыми ресурсами	Осуществление качественного контроля за распределением трудовых ресурсов	4	7
		Создание благоприятного психологического климата в коллективе	3	
6.	Контроль за материально-технической базой структурного подразделения	Обеспечение сохранности имущества структурного подразделения	2	4
		Контроль за обеспечением учебно-воспитательного процесса	2	
7.	Обеспечение безопасности жизнедеятельности участников образовательного процесса	Отсутствие случаев травматизма среди воспитанников и сотрудников структурного подразделения	4	4
8.	Исполнительская дисциплина	Качественное ведение документации	2	4
		Соблюдение сроков предоставления отчетности и документации, выполнение поручений	2	
Итого:				50

**2.5. Показатели эффективности деятельности
Старший методист**

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Максимальное количество баллов (в %)	Максимальная сумма баллов (в %)
9.	Организация воспитательно-образовательного процесса	Разработке и реализация ООП с учетом требований ФГОС (ДО)	3	14
		Разработка и реализация дополнительных проектов (программ): интерактивность, соответствие технологии развивающего обучения, обеспечение активности детей и родителей в учебном и воспитательном процессе	3	
		Организация инновационной деятельности педагогических работников, в т.ч. проектной деятельности.	2	
		Организация и контроль за пополнением предметно-развивающей среды в ДОУ	3	
		Организация работы по взаимодействию с различными учреждениями, организациями (школы, библиотеки, учреждения дополнительного образования)	2	
		Сбор информации для размещения на официальном сайте учреждения	1	
10.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников	Совершенствование форм работы по оказанию консультативно-практической помощи семьям.	2	6
		Организация способов изучения общественного мнения о качестве работы учреждения (разработка анкет для родителей, опросов населения).	2	
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	2	
11.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с сотрудниками	Использование современных эффективных форм работы с сотрудниками	2	6
		Высокий уровень взаимодействия с педагогами для решения образовательных задач	2	
		Контроль за подготовкой и сопровождением процедуры аттестации педагогических работников на СЗД, 1КК, ВКК	2	
12.	Безопасность воспитанников	Отсутствие травматизма	5	5
13.	Осуществление инновационной деятельности	Разработка и реализация новых технологий, образовательных программ, творческих проектов, направленных на развитие и повышение имиджа ДОУ	3	5
		Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе: ведение документации в электронном виде, составление	2	

		презентаций опыта работы в электронной форме, наличие публикаций в СМИ.		
14.	Исполнительская дисциплина педагогического работника	Качественное ведение документации	3	9
		Соблюдение сроков предоставления отчетности и документации, выполнения поручений	3	
		Отсутствие замечаний со стороны администрации ДОУ	3	
Итого:				45

2.6. Показатели эффективности деятельности Старший воспитатель

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Максимальное количество баллов (в %)	Максимальная сумма баллов (% от персонального оклада)
15.	Организация воспитательно-образовательного процесса	Разработке и реализация ООП с учетом требований ФГОС (ДО)	2	7
		Разработка и реализация дополнительных проектов (программ): интерактивность, соответствие технологии развивающего обучения, обеспечение активности детей и родителей в учебном и воспитательном процессе	1	
		Организация инновационной деятельности педагогических работников, в т.ч. проектной деятельности.	1	
		Организация и контроль за пополнением предметно-развивающей среды в группах	2	
		Организация работы по взаимодействию с различными учреждениями, организациями (школы, библиотеки, учреждения дополнительного образования)	1	
16.	Показатели заболеваемости	Средняя заболеваемость детьми по ДОУ за период, предшествующий установлению стимулирующих выплат <i>В группах для детей раннего возраста (1-2 года; 2-3 года):</i> Заболеваемость до 30 %; Заболеваемость до 40 %; Заболеваемость до 60 %; <i>В группах для детей среднего и старшего возраста (3-7 лет):</i> Заболеваемость до 20 %; Заболеваемость до 30 %; Заболеваемость до 40 %;	4 2 1 4 2 1	4
17.	Реализация мероприятий,	Совершенствование форм работы по оказанию консультативно-практической помощи семьям.	1	4

	обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников	Организация способов изучения общественного мнения о качестве работы учреждения (разработка анкет для родителей, опросов населения).	1	
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	2	
18.	Безопасность воспитанников	Отсутствие травматизма	4	4
19.	Интенсивность и сложность	До 6 групп	5	15
		От 7 групп до 10 групп	10	
		Свыше 11 групп	15	
20.	Осуществление инновационной деятельности	Разработка и реализация новых технологий, образовательных программ, творческих проектов, направленных на развитие и повышение имиджа ДОУ	3	5
		Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе: ведение документации в электронном виде, составление презентаций опыта работы в электронной форме, наличие публикаций в СМИ.	2	
21.	Исполнительская дисциплина педагогического работника	Качественное ведение документации	2	6
		Соблюдение сроков предоставления отчетности и документации, выполнения поручений	2	
		Отсутствие замечаний со стороны администрации ДОУ	2	
Итого:				45

2.7. Показатели эффективности деятельности Воспитатель

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Максимальное количество баллов (в %)	Максимальная сумма баллов (% от персонального оклада)
1.	Средняя заболеваемость детьми Учреждения за период, предшествующий установлению стимулирующих выплат	<p><i>В группах для детей раннего возраста (1-2 года; 2-3 года):</i> Заболеваемость до 30 %; Заболеваемость до 40 %; Заболеваемость до 60 %;</p> <p><i>В группах для детей среднего и старшего возраста (3-7 лет):</i> Заболеваемость до 20 %; Заболеваемость до 30 %; Заболеваемость до 40 %;</p>	3 2 1	3
2.	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Создание и пополнение предметно-развивающей среды, соответствует: - реализуемой образовательной программе; - требованиям СанПиН;	3	5

	(оформление группы)	- требованиям безопасности		
		Эстетичность оформления	1	
		Благоустройство и безопасность групп. участков	1	
3.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников	Применение нетрадиционных форм работы с родителями (деловые игры, круглый стол, семейные праздники, конкурсы и т.д.)	1	5
		Оформление информационных стендов для родителей (эстетичность, содержательность, обновление материала)	1	
		Привлечение родителей к деятельности ДОУ	1	
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	2	
4.	Организация физкультурно-оздоровительной работы	Проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий и мероприятий по профилактике инфекционных заболеваний (утренняя гимнастика; гимнастика пробуждения; артикуляционная; пальчиковая; зрительная; дыхательная гимнастика; дорожка здоровья; закаливание)	2	4
		Соблюдение режима дня в группе	1	
		Выполнение требований к проведению прогулок	1	
5.	Безопасность воспитанников	Отсутствие травматизма Наличие травм у воспитанников (в зависимости от степени тяжести травмы)	8 0-5	8
6.	Исполнительская дисциплина педагогического работника	Качественное ведение документации	2	5
		Соблюдение сроков предоставления отчетности и документации, выполнения поручений	1	
		Отсутствие замечаний со стороны администрации ДОУ	2	
Итого:				30

2.8. Показатели эффективности деятельности Педагог-психолог

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Максимальное количество баллов (в %)	Максимальная сумма баллов (% от персонального оклада)
1.	Показатели заболеваемости	Средняя заболеваемость детьми по ДОУ за период, предшествующий установлению стимулирующих выплат <i>В группах для детей раннего возраста (1-2 года; 2-3 года):</i> Заболеваемость до 30 %; Заболеваемость до 40 %;	3 2	3

		Заболеваемость до 60 %; <i>В группах для детей среднего и старшего возраста (3-7 лет):</i> Заболеваемость до 20 %; Заболеваемость до 30 %; Заболеваемость до 40 %;	1 3 2 1	
2.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета)	Предметно-развивающая среда соответствует: реализуемой образовательной программе требованиям СанПиН требованиям безопасности Эстетичность оформления Пополнение предметно развивающей среды Библиотека для просветительской работы с родителями и сотрудниками	2 1 1 1	5
3.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников	Применение нетрадиционных форм работы с родителями (тренинги, мониторинги и т.п.) Информационный стенд специалиста: эстетичность, содержательность, обновление материала в уголке – 1 раз в месяц, наличие фотоматериалов Размещение материалов для родителей в группах Просветительская работа с родителями (консультации) Психологическое сопровождение родителей вновь поступивших воспитанников Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, педагогов	1 1 1 1 1 1	6
4.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с сотрудниками	Применение нетрадиционных форм работы с сотрудниками (тренинги, мониторинг и т.п.)	2	2
5.	Организация психологического сопровождения воспитанников	Использование здоровьесберегающих технологий Соблюдение требований СанПиН при организации занятий Наличие и выполнение индивидуальных программ педагогического и психологического сопровождения воспитанников	1 1 2	4
6.	Безопасность воспитанников	Отсутствие травматизма	3	3
7.	Исполнительская дисциплина педагогического работника	Ведение документации: качественное Соблюдение сроков предоставления отчетности и документации, выполнения поручений Отсутствие замечаний со стороны администрации ДОУ	2 2 3	7
Итого:				30

**2.9. Показатели эффективности деятельности
Учитель-логопед**

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Максимальное количество баллов (в %)	Максимальная сумма баллов (% от персонального оклада)
1.	Показатели заболеваемости	<p>Средняя заболеваемость детьми по ДООУ за период, предшествующий установлению стимулирующих выплат</p> <p><i>В группах для детей раннего возраста (1-2 года; 2-3 года):</i> Заболеваемость до 30 %; Заболеваемость до 40 %; Заболеваемость до 60 %;</p> <p><i>В группах для детей среднего и старшего возраста (3-7 лет):</i> Заболеваемость до 20 %; Заболеваемость до 30 %; Заболеваемость до 40 %;</p>	<p>3 2 1 3 2 1</p>	3
2.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета)	<p>Предметно-развивающая среда соответствует: требованиям СанПиН требованиям безопасности</p> <p>Эстетичность оформления</p> <p>Пополнение предметно развивающей среды</p>	<p>2 1 1</p>	4
3.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников	<p>Применение нетрадиционных форм работы с родителями (тренинги, мониторинги и т.п.)</p> <p>Информационный стенд специалиста: эстетичность, содержательность, обновление материала в уголке – 1 раз в месяц, наличие фотоматериалов</p> <p>Размещение материалов для родителей в группах</p> <p>Просветительская работа с родителями (консультации)</p> <p>Оформление и ведение индивидуальных тетрадей воспитанников</p> <p>Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, педагогов</p>	<p>1 1 1 1 1 1</p>	6
4.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с сотрудниками	<p>Создание игротеки для проведения просветительской и практической работы с воспитателями</p> <p>Наблюдение за детьми в процессе НОД и самостоятельной деятельности для анализа динамики речевого развития</p>	<p>2 2</p>	4
5.		Использование здоровьесберегающих технологий	1	3

	Организация коррекционного сопровождения воспитанников	Соблюдение требований СанПиН при организации занятий	1	
		Наличие с диагнозом ОНР	1	
6.	Безопасность воспитанников	Отсутствие травматизма	3	3
7.	Исполнительская дисциплина педагогического работника	Ведение документации: качественное	2	7
		Соблюдение сроков предоставления отчетности и документации, выполнения поручений	2	
		Отсутствие замечаний со стороны администрации ДОУ	3	
Итого:				30

2.10. Показатели эффективности деятельности Инструктор по физической культуре

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Максимальное количество баллов (в %)	Максимальная сумма баллов (% от персонального оклада)
1.	Показатели заболеваемости	Средняя заболеваемость детьми по ДОУ за период, предшествующий установлению стимулирующих выплат <i>В группах для детей раннего возраста (1-2 года; 2-3 года):</i> Заболеваемость до 30 %; Заболеваемость до 40 %; Заболеваемость до 60 %; <i>В группах для детей среднего и старшего возраста (3-7 лет):</i> Заболеваемость до 20 %; Заболеваемость до 30 %; Заболеваемость до 40 %;	3 2 1 3 2 1	3
2.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление спортивного зала.)	Предметно-развивающая среда соответствует: реализуемой образовательной программе требованиям СанПиН требованиям безопасности	2	5
		Эстетичность оформления	1	
		Пополнение предметно развивающей среды	1	
		Благоустройство и безопасность спортплощадки	1	
3.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников	Применение нетрадиционных форм работы с родителями (семейные праздники, конкурсы и т.д.)	1	6
		Информационный стенд специалиста: эстетичность, содержательность, обновление материал в уголке – 1 раз в месяц, наличие фотоматериалов	1	
		Размещение материалов для родителей в группах	1	

		Привлечение родителей к организации спортивных мероприятий	1	
		Консультативная помощь родителям детей имеющих проблемы физического развития	1	
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, педагогов	1	
4.	Организация физкультурно-оздоровительной работы	Использование здоровьесберегающих технологий	1	6
		Соблюдение требований СанПиН при организации занятий	1	
		Сопровождение самостоятельной физкультурной деятельности в группах, индивидуальная работа	2	
		Курирование физкультурных уголков в группах	2	
5.	Безопасность воспитанников	Отсутствие травматизма	3	3
6.	Исполнительская дисциплина педагогического работника	Ведение документации: качественное	2	7
		Соблюдение сроков предоставления отчетности и документации, выполнения поручений	2	
		Отсутствие замечаний со стороны администрации ДОУ	3	
Итого:				30

2.11. Показатели эффективности деятельности Музыкальный руководитель

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Максимальное Количество баллов (в %)	Максимальная сумма баллов (% от персонального оклада)
1.	Показатели заболеваемости	Средняя заболеваемость детьми по ДОУ за период, предшествующий установлению стимулирующих выплат <i>В группах для детей раннего возраста (1-2 года; 2-3 года):</i> Заболеваемость до 30 %; Заболеваемость до 40 %; Заболеваемость до 60 %; <i>В группах для детей среднего и старшего возраста (3-7 лет):</i> Заболеваемость до 20 %; Заболеваемость до 30 %; Заболеваемость до 40 %;	3 2 1 3 2 1	3
2.	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Предметно-развивающая среда соответствует: реализуемой образовательной программе требованиям СанПиН требованиям безопасности	2	5

	(оформление музыкального зала)	Эстетичность оформления	1	
		Пополнение предметно развивающей среды (портреты композиторов, нотная библиотека, фонотека, игровое музыкальное оборудование, игры, костюмы)	1	
		Оформление музыкального зала к праздникам	1	
3.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников	Применение нетрадиционных форм работы с родителями, привлечение родителей к проведению музыкальных мероприятий	1	7
		Информационный стенд специалиста: эстетичность, содержательность, обновление материала в уголке – 1 раз в месяц, наличие фотоматериалов	1	
		Размещение материалов для родителей в группах	1	
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, педагогов	4	
4.	Организация условий для музыкально-художественного развития воспитанников	Использование здоровьесберегающих технологий	1	5
		Соблюдение требований СанПиН при организации занятий	1	
		Музыкальное сопровождение различных видов деятельности при организации режимных моментов, курирование музыкальных уголков в группах	3	
5.	Безопасность воспитанников	Отсутствие травматизма	3	3
6.	Исполнительская дисциплина педагогического работника	Ведение документации: качественное	2	7
		Соблюдение сроков предоставления отчетности и документации, выполнения поручений	2	
		Отсутствие замечаний со стороны администрации ДОУ	3	
Итого:				30

2.12. Показатели эффективности деятельности Специалист по кадрам, ведущий специалист по кадрам

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Оценка, максимальный балл (% от персонального оклада)
1.	Степень соответствия результатов труда требованиям трудового законодательства	Отсутствие замечаний к своевременному обновлению и оформлению документов по личному составу, документов на предоставление всех видов отпусков работников, а также другой установленной документации по кадрам	6

2.	Обеспечение качественного кадрового учета	Своевременное обновление и пополнение информации в банке данных о персонале учреждения	6
		Ведение мониторинга вакансий в учреждении, взаимодействие с Центром занятости по вопросам подбора кадров, участие в комиссии по рассмотрению заявлений о приеме на работу	6
3.	Уровень исполнительской дисциплины	Своевременное и качественное составление и сдача отчетности, текущих документов по закрепленному участку	6
		Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, администрации учреждения	6
Итого:			30

2.13. Показатели эффективности деятельности Ведущий специалист по закупкам

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Оценка, максимальный балл (% персонального оклада)
1.	Степень соответствия результатов труда требованиям законодательства (ФЗ от 05.04.2013 N 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд»)	Отсутствие замечаний со стороны администрации учреждения к своевременности и правильности подготовки документов о закупках (планов-графиков, извещений об осуществлении закупки и др.)	6
		Отсутствие замечаний со стороны администрации учреждения на своевременность и правильность размещения информации о закупках в единой информационной системе	6
2.	Организация взаимодействия с МКУ ГО Заречный «Управление муниципального заказа»	Своевременность и качество подготовки в МКУ ГО Заречный «Управление муниципального заказа» заявки на проведение закупки (конкурентные	6

		процедуры: запрос котировок, открытый аукцион в электронной форме, открытый конкурс) в соответствии с планом-графиком на текущий финансовый год.	
3.	Уровень исполнительской дисциплины	Своевременное и качественное составление и сдача отчетности, текущих документов по закрепленному участку	6
		Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, администрации учреждения	6
Итого:			30

2.14. Показатели эффективности деятельности Ведущий технолог по питанию

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Оценка, максимальный балл (% от персонального оклада)
1.	Степень соответствия результатов труда требованиям законодательства (санитарного и др.)	Отсутствие замечаний к своевременной разработке, корректировке, согласованию и утверждению локальной нормативной базы организации питания детей – 10 – дневное меню, технологические карты и проч.	6
		Своевременный расчет объемов и планирование снабжения продовольственным сырьем и пищевыми продуктами в соответствии с утвержденным меню и требованиями нормативных документов	6
2.	Обеспечение качественного питания детей	Контроль за правильной организацией пищеблоков, за соблюдением рациона питания детей, за ведением необходимой документации по организации питания в детских садах, за выполнением поставщиками продуктов питания договорных обязательств.	6
3.	Уровень исполнительской дисциплины	Своевременное и качественное составление и сдача отчетности, текущих документов	6
		Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, администрации учреждения	6
Итого:			30

**2.15. Показатели эффективности деятельности
Заведующий хозяйством**

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Оценка, максимальный балл (% от персонального оклада)
1.	Степень соответствия результатов труда требованиям законодательства (санитарного, по охране труда, по гражданской обороне и т.д.)	Отсутствие замечаний по работе младшего обслуживающего персонала, по соблюдению санитарного состояния детского сада и прилегающей территории	4
2.	Высокая эффективность работы по обеспечению обслуживания деятельности детского сада	Обеспечение учета и сохранности имущества детского сада	4
		Своевременная подготовка учреждения к новому учебному году, зимнему сезону, ЛОК, к другим плановым мероприятиям	4
3.	Уровень исполнительской дисциплины	Эффективность и своевременность исполнения управленческих решений Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, администрации учреждения и детского сада	4
		Проявление личной инициативы в обеспечении жизнедеятельности детского сада, дошкольных групп	4
	Итого:		20

**2.16. Показатели эффективности деятельности
Делопроизводитель**

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Оценка, максимальный балл (% от персонального оклада)
1.	Степень соответствия результатов труда требованиям законодательства (трудового и др.)	Отсутствие замечаний на своевременность и качество предоставления табелей: - учета использования рабочего времени для расчета (перерасчета) заработной платы;	4

		- учета посещаемости детьми детского сада.	
2.	Обеспечение качественного делопроизводства, архивного дела	Своевременность и качество предоставления текущих документов	4
		Ведение текущего архива детского сада	4
3.	Уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, администрации учреждения и детского сада	4
		Проявление личной инициативы в обеспечении жизнедеятельности детского сада	4
	Итого:		20

2.17. Показатели эффективности деятельности Электроник

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Оценка, максимальный балл (% от персонального оклада)
1.	Степень соответствия результатов труда требованиям законодательства	Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок в работе ПК и офисной техники	6
		Поддержка локальной сети	6
		Своевременная установка программного обеспечения на ПК	6
2.	Уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие обоснованных жалоб на состояние ПК со стороны администрации МКДОУ «Детский сад «Детство»	6
		Соблюдение Кодекса профессиональной этики и поведения работников МУДОУ «Детский сад «Детство»	6
	Итого:		30

2.18. Показатели эффективности деятельности Кастелянша

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Оценка, максимальный балл (% от персонального оклада)
1	Степень соответствия результатов труда требованиям законодательства (санитарного и др.)	Отсутствие замечаний на сохранность вверенного имущества	4

		Своевременный учет и контроль за правилами использования спецодежды, белья и других предметов	4
2	Обеспечение качественного обслуживания	Своевременная смена белья, санитарной и спецодежды, обмундирования и т.п.	4
3	Уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, администрации учреждения и детского сада	4
		Проявление личной инициативы в обеспечении жизнедеятельности детского сада	4
Итого:			20

2.19. Показатели эффективности деятельности Кладовщик

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Оценка, максимальный балл (% от персонального оклада)
1	Степень соответствия результатов труда требованиям законодательства (санитарного и др.)	Отсутствие замечаний по поддержанию санитарного состояния продуктового склада	3
		Отсутствие замечаний по правильному хранению продуктов питания	3
2	Обеспечение качественного питания детей	Своевременная выдача продуктов повару детского питания	3
		Своевременное оформление заявок на поставку продуктов питания	3
3	Организация внутреннего контроля	Отсутствие недостатков и излишков продуктов питания	3
4	Уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, администрации учреждения и детского сада	3
		Проявление личной инициативы в обеспечении жизнедеятельности детского сада	2
Итого:			20

2.20. Показатели эффективности деятельности Кухонный рабочий

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Оценка, максимальный балл (% от персонального оклада)
-------	-------------------------	-----------------	---

			ного оклада)
1	Степень соответствия результатов труда требованиям законодательства (санитарного и др.)	Отсутствие замечаний по содержанию пищеблока детского сада, дошкольных групп в соответствии с требованиями СанПин, по качеству и своевременности ежедневной уборки помещений	4
2	Обеспечение условий качественного питания воспитанников	Качественная генеральная уборка пищеблока	4
		Качественное мытье кухонной посуды, инвентаря, оборудования	4
3	Уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, администрации учреждения и детского сада	4
		Проявление личной инициативы в обеспечении жизнедеятельности детского сада	4
Итого:			20

2.21. Показатели эффективности деятельности Машинист по стирке и ремонту спецодежды

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Оценка, максимал ьный балл (% от персональ ного оклада)
1	Степень соответствия результатов труда требованиям законодательства (санитарного и др.)	Отсутствие замечаний по санитарному состоянию прачечной, соблюдению графиков уборки помещения, стирки и глажения	4
2	Обеспечение качественного обслуживания	Своевременная смена белья на группах согласно графику	4
		Качественная стирка, глажка белья, спецодежды и прочего мягкого инвентаря	4
3	Уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, администрации учреждения и детского сада, дошкольных групп	4
		Проявление личной инициативы в обеспечении жизнедеятельности детского сада, дошкольных групп	4
Итого:			20

**2.22. Показатели эффективности деятельности
Младший воспитатель**

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Оценка, максимальный балл (% от персонального оклада)
1	Степень соответствия результатов труда требованиям законодательства (санитарного, по охране труда и др.)	Отсутствие замечаний по содержанию помещений группы в соответствии с требованиями СанПин; по качеству и своевременности ежедневной уборки	4
		Обеспечение охраны жизни и здоровья детей (совместно с воспитателем)	4
		Активное участие в образовательном процессе	4
2	Обеспечение качественного обслуживания воспитанников	Осуществление качественного ухода за воспитанниками	4
		Поддержание положительного психологического климата в группе, внимательное и доброжелательное отношение к каждому ребенку	4
3	Уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, администрации учреждения и детского сада; работников детского сада; родителей воспитанников (законных представителей)	4
		Проявление личной инициативы в обеспечении жизнедеятельности детского сада	3
Итого:			27

**2.23. Показатели эффективности деятельности
Сторож**

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Оценка, максимальный балл (% от персонального оклада)
1	Степень соответствия результатов труда требованиям законодательства (санитарного, по охране труда и др.)	Отсутствие замечаний по сохранности имущества организации, предотвращения хищений.	5
2	Обеспечение качественного обслуживания	Обеспечение сохранности имущества учреждения, предотвращения хищений, своевременное реагирование на возникновение чрезвычайных ситуаций,	5

		обеспечение антитеррористических мероприятий	
3	Уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, администрации учреждения и детского сада, дошкольных групп	5
		Проявление личной инициативы в обеспечении жизнедеятельности детского сада, дошкольных групп	5
Итого:			20

2.24. Показатели эффективности деятельности Уборщик служебных помещений

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Оценка, максимальный балл (% от персонального оклада)
1	Степень соответствия результатов труда требованиям законодательства (санитарного, по охране труда и др.)	Отсутствие замечаний по содержанию помещений детского сада, дошкольных групп в соответствии с требованиями СанПин; по качеству и своевременности ежедневной уборки помещений	4
2	Обеспечение качественного обслуживания	Сохранность и бережное отношение к имуществу и к потребляемым ресурсам, рациональное использование моющих средств	4
		Дежурство по детскому саду	4
3	Уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, администрации учреждения и детского сада	4
		Проявление личной инициативы в обеспечении жизнедеятельности детского сада	4
Итого:			20

**2.25. Показатели эффективности деятельности
Шеф-повар, повар**

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Оценка, максимальный балл (% от персонального оклада)
1	Степень соответствия результатов труда требованиям законодательства (санитарного и др.)	Отсутствие замечаний по поддержанию санитарного состояния пищеблока, кухонной посуды, инвентаря, оборудования	4
2	Обеспечение качественного питания детей	Дифференцированный подход в приготовлении блюд в соответствии с медицинскими показаниями	4
		Своевременное и качественное приготовление пищи для детей с соответствующей калорийностью согласно ежедневному меню и режиму дня детского сада	4
3	Уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, администрации учреждения и детского сада	4
		Проявление личной инициативы в обеспечении жизнедеятельности детского сада	4
Итого:			20

**2.26. Показатели эффективности деятельности
Медицинская сестра**

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Оценка, максимальный балл (% от персонального оклада)
1	Степень соответствия результатов труда требованиям законодательства (санитарного и др.)	Соблюдение порядков оказания медицинской помощи, регламентированных внутренними нормативными актами	3
		Соблюдение требований по безопасному применению и эксплуатации медицинского оборудования и медицинской техники	3
		Соблюдение требований к обращению с лекарственными препаратами и изделиями медицинского назначения	3
2	Обеспечение качественного обслуживания воспитанников	Осуществление качественного оказания услуги воспитаннику	3

		Внимательное, доброжелательное отношение к каждому ребенку	3
3	Уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, администрации учреждения и детского сада	5
		Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	3
Итого:			25

2.27. Показатели эффективности деятельности Инструктор по ЛФК

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Оценка, максимальный балл (% от персонального оклада)
1	Степень соответствия результатов труда требованиям законодательства (санитарного и др.)	Соблюдение порядков оказания медицинской помощи, регламентированных внутренними нормативными актами	5
2	Обеспечение качественного обслуживания воспитанников	Отсутствие осложнений, связанных с необоснованным назначением и отпуском процедур	5
		Внимательное, доброжелательное отношение к каждому ребенку	5
3	Уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, администрации учреждения и детского сада	5
		Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	5
Итого:			25

2.28. Показатели эффективности деятельности Врач-педиатр, врач-офтальмолог

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Оценка, максимальный балл (% от персонального оклада)
1	Степень соответствия результатов труда требованиям законодательства (санитарного и др.)	Соблюдение порядков оказания медицинской помощи, регламентированных внутренними нормативными актами	5

2	Обеспечение качественного обслуживания воспитанников	Ведение воспитанников по утвержденным стандартам оказания медицинской помощи	5
		Внимательное, доброжелательное отношение к каждому ребенку	5
3	Уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, администрации учреждения и детского сада	5
		Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	5
Итого:			25

2.29. Показатели эффективности деятельности Уборщик территории

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Оценка, максимальный балл (% от персонального оклада)
1	Степень соответствия результатов труда требованиям законодательства (санитарного, по охране труда и др.)	Отсутствие замечаний по содержанию территории детского сада, дошкольных групп в соответствии с требованиями; по качеству и своевременности уборки территории	5
2	Обеспечение качественного обслуживания	Обеспечение сохранности имущества учреждения, предотвращения хищений	5
3	Уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, администрации учреждения и детского сада	5
		Проявление личной инициативы в обеспечении жизнедеятельности детского сада	5
Итого:			20

2.30. Показатели эффективности деятельности Садовник

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Оценка, максимальный балл (% от персонального оклада)
1	Степень соответствия результатов труда требованиям	Своевременная высадка растений, обрезка деревьев, уход за огородом.	5

	законодательства (санитарного и др.)		
2	Обеспечение качественного обслуживания	Качественное, оригинальное оформление цветников, уход за огородом	5
3	Уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, администрации учреждения и детского сада	5
		Проявление личной инициативы в обеспечении жизнедеятельности детского сада	5
Итого:			20

2.32. Показатели эффективности деятельности Швея

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Оценка, максимальный балл (% от персонального оклада)
1	Степень соответствия результатов труда требованиям законодательства (санитарного и др.)	Отсутствие замечаний на сохранность вверенного имущества	4
		Своевременная устранение мелких неполадок в работе швейной машины	4
2	Обеспечение качественного обслуживания	Качественный ремонт белья, спецодежды, прочего мягкого инвентаря	4
3	Уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, администрации учреждения и детского сада	4
		Проявление личной инициативы в обеспечении жизнедеятельности детского сада	4
Итого:			20

2.33. Показатели эффективности деятельности

«Секретарь руководителя»

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Оценка, максимальный балл (% от персонального оклада)
1.	Обеспечение административной и организационной поддержки руководителя	Своевременное и качественное исполнение поставленных задач	6
2.	Обеспечение подготовки, корректировки документов, контроль исполнения документов и поручений	Отсутствие замечаний по корректности подготовленных документов Отсутствие просрочки отчетов по контрольным документам	6
		Своевременное подписание и согласование бумажных и электронных документов	6
3.	Уровень исполнительской дисциплины	Своевременное и качественное составление и сдача отчетности, текущих документов по закрепленному участку	6
		Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, администрации учреждения	6
	Итого:		30

2.34. Показатели эффективности деятельности

Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Оценка, максимальный балл (% от персонального оклада)
1	Степень соответствия результатов труда требованиям законодательства (санитарного и др.)	Своевременный прием заявок на ремонт оборудования, материалов и инвентаря.	4
		Обеспечение сохранности имущества и оборудования мастерской	4
2	Обеспечение качественного обслуживания	Высокий уровень, своевременность выполнения ремонтов необходимого оборудования	4

3	Уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, администрации учреждения и детского сада, дошкольных групп	4
		Проявление личной инициативы в обеспечении жизнедеятельности детского сада, дошкольных групп	4
Итого:			20

2.35. Показатели эффективности деятельности Ведущий экономист

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Оценка, максимальный балл (% от персонального оклада)
1.	Соответствие деятельности МБДОУ требованиям законодательства в сфере финансов	Своевременная подготовка и предоставление достоверной отчетной информации, входящей в круг должностных обязанностей, в том числе оперативной отчетности по установленным формам	6
2.	Соответствие деятельности МБДОУ требованиям законодательства в сфере закупок	Отсутствие замечаний к своевременности и правильности подготовки документов о закупках	6
3.	Уровень исполнительской дисциплины	Качественное и оперативное выполнение поручений, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности	8
		Сбор и накопление информации и других необходимых материалов для плановой работы и выполнению отдельных заданий	9
		Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, администрации учреждения	6
Итого:			35

**2.36. Показатели эффективности деятельности
Заместитель директора по административно-хозяйственной работе**

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Оценка, максимальный балл (% от персонального оклада)
1.	Уровень подготовки и организации ремонтных работ	Полное и своевременное составление плана по ремонту зданий (сооружений) в структурных подразделениях	10
		Контроль за качественным выполнением ремонтных работ	10
2.	Уровень организации внутреннего контроля по охране труда, ГО, технике безопасности	Контроль за соблюдением в структурных подразделениях законодательных и нормативных актов по охране труда	10
3.	Уровень контроля за соблюдением санитарно-гигиенических условий в структурных подразделениях	Своевременный и качественный контроль за соблюдением санитарно-гигиенических условий в структурных подразделениях: температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д.	10
4.	Уровень исполнительской дисциплины	Своевременность, оперативность и качественное предоставление текущих документов, всех видов отчетности	5
		Отсутствие замечаний со стороны вышестоящих органов, администрации учреждения	5
ИТОГО			50

**2.37. Показатели эффективности деятельности
Ведущий специалист по охране труда**

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Оценка, максимальный балл (% от персонального оклада)
1.	Степень соответствия результатов труда требованиям законодательства в сфере охраны труда	Своевременная разработка, корректировка, согласование и утверждение локальных нормативных актов, обеспечивающих создание и функционирование системы управления охраной труда, в том числе переработка локальных	5

		нормативных актов по вопросам охраны труда в случае вступления в силу новых или внесения изменений в действующие нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права	
2.	Обеспечение комплексной безопасности учреждения	Обеспечение выполнения требований охраны труда.	5
		Обеспечение безопасности при проведении массовых и открытых мероприятий в учреждении.	5
		Отсутствие травматизма.	5
3.	Уровень исполнительской дисциплины	Своевременное и качественное составление и сдача отчетности, текущих документов	5
		Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, администрации учреждения	5
Итого:			30

2.38. Показатели эффективности деятельности Педагог дополнительного образования

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Максимальное количество баллов (в %)	Максимальная сумма баллов (% от персонального оклада)
1.	Показатели заболеваемости	Средняя заболеваемость детьми по ДООУ за период, предшествующий установлению стимулирующих выплат <i>В группах для детей среднего и старшего возраста (3-7 лет):</i> Заболеваемость до 20 %; Заболеваемость до 30 %; Заболеваемость до 40 %;	3 2 1	3
2.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета)	Предметно-развивающая среда соответствует: реализуемой образовательной программе требованиям СанПиН требованиям безопасности	3	5
		Эстетичность оформления	1	
		Пополнение предметно развивающей среды	1	
3.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников	Информационный стенд специалиста: эстетичность, содержательность, обновление материала в уголке – 1 раз в месяц, наличие фотоматериалов	1	4
		Размещение материалов для родителей в группах	1	
		Просветительская работа с родителями (консультации)	1	
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, педагогов	1	
4.	Организация деятельности	Соблюдение требований охраны труда при организации занятий	2	6

	учащихся, направленной на освоение дополнительной общеобразовательной программы	Соблюдение требований СанПиН при организации занятий	2	
		разработка программно-методического обеспечения реализации дополнительной общеобразовательной программы.	2	
5.	Безопасность воспитанников	Отсутствие травматизма	5	5
6.	Исполнительская дисциплина педагогического работника	Ведение документации: качественное	2	7
		Соблюдение сроков предоставления отчетности и документации, выполнения поручений	2	
		Отсутствие замечаний со стороны администрации ДОУ	3	
Итого:				30

2.39. Показатели эффективности деятельности Главный бухгалтер

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Оценка, максимальный балл (% от персонального оклада)
1.	Степень соответствия результатов труда требованиям законодательства в сфере образования, финансов, трудовом законодательстве	Своевременное и качественное предоставление налоговой и бухгалтерской отчетности	5
		Отсутствие замечаний контролирующих и надзорных органов	5
		Качественное ведение учета по видам расходов в соответствии с бюджетной сметой, своевременное определение и сопоставление потребности бюджетных средств по видам расходов	5
		Качественное ведение бюджетного учета, отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности по расчетам за полученные товароматериальные ценности и услуги.	5
		Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности	5
		Соблюдение финансовой дисциплины, эффективное использование денежных средств и материальных ресурсов, учет имущества, находящегося в учреждении, целевое использование средств.	5
		Соблюдение бюджетного законодательства при принятии бюджетных обязательств (при заключении Контрактов), недопущение превышения бюджетных обязательств, правильность учета бюджетных обязательств	5
		Соблюдение в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота	5
2.	Уровень исполнительской дисциплины	Выполнение дополнительной порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности	5

		Отсутствие замечаний со стороны вышестоящих органов, администрации учреждения	5
ИТОГО			50

2.40. Показатели эффективности деятельности Ведущий бухгалтер

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Оценка, максимальный балл (% от персонального оклада)
1.	Степень соответствия результатов труда требованиям законодательства в сфере образования, финансов, трудовом законодательстве	Своевременное и качественное предоставление налоговой, бухгалтерской и статистической отчетности.	5
		Качественное использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности	5
		Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности по расчетам.	4
		Отсутствие жалоб и обращений от работников по вопросам оплаты труда.	4
		Качественная и своевременная обработка первичных документов.	4
2.	Уровень исполнительской дисциплины	Выполнение дополнительной порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности	4
		Отсутствие замечаний со стороны вышестоящих контролирующих и налоговых органов, администрации учреждения	4
ИТОГО			30

2.41. Показатели эффективности деятельности Вахтер

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Оценка, максимальный балл (% от персонального оклада)
1	Степень соответствия результатов труда требованиям законодательства (санитарного, по охране труда и др.)	Отсутствие замечаний по сохранности имущества организации, предотвращения хищений.	5
2	Обеспечение качественного обслуживания	<ul style="list-style-type: none"> - Качественное осуществление пропускного режима; - Своевременное оформление записей в журналах, в том числе о приёме на охрану и сдаче объекта; - Поддержание в надлежащем санитарном состоянии и порядке своего рабочего места; - Обеспечение сохранности имущества учреждения, предотвращения хищений, 	5

		своевременное реагирование на возникновение чрезвычайных ситуаций, обеспечение антитеррористических мероприятий	
3	Уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, администрации учреждения и детского сада, дошкольных групп	5
		Проявление личной инициативы в обеспечении жизнедеятельности детского сада, дошкольных групп	5
Итого:			20

**2.42. Показатели эффективности деятельности
Слесарь-ремонтник**

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Оценка, максимальный балл (% от персонального оклада)
1	Профилактическая работа по предупреждению аварий, сбоев в работе оборудования.	Отсутствие замечаний	5
2	Обеспечение качественного обслуживания	Оперативное и своевременное выполнение заявок по устранению неполадок.	5
3	Уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, администрации учреждения и детского сада	5
		Проявление личной инициативы в обеспечении жизнедеятельности детского сада	5
Итого:			20

**2.43. Показатели эффективности деятельности
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования**

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Оценка, максимальный балл (% от персонального оклада)
1	Обеспечение качественного обслуживания	Оперативное выполнение заявок по устранению неполадок.	5
		Обеспечение бесперебойной работы электрической системы ДООУ, всех требований ТБ Отсутствие аварийных ситуаций	5
3	Уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, администрации учреждения и детского сада, отсутствие предписаний органами инспекции пожарной и электробезопасности	5
		Проявление личной инициативы в обеспечении жизнедеятельности детского сада	5
Итого:			20

**2.44. Показатели эффективности деятельности
Ведущий инженер-энергетик**

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Оценка, максимальный балл (% от персонального оклада)
-------	-------------------------	-----------------	---

1	Обеспечение качественного обслуживания	Организация оперативного устранения технических неполадок	6
		Отсутствие фактов нарушения работников должностной инструкции, правил внутреннего трудового распорядка, требований внешних и внутренних нормативных документов по соответствующему направлению деятельности	6
		Отсутствие фактов несвоевременного проведения профилактических осмотров, планово-предупредительных ремонтов и работ системы электрообеспечения и ее составляющих	6
2	Уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, администрации учреждения и детского сада, отсутствие предписаний органами инспекции пожарной и электробезопасности	6
		Проявление личной инициативы в обеспечении жизнедеятельности детского сада	6
Итого:			30

Глава 3. Премияльные выплаты

3.1. В целях социальной защищенности работников и поощрении их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению директора образовательной организации выплачиваются премии:

3.1.1. Премия по итогам месяца, квартала, года. Премирование работникам по итогам работы (месяца, квартала, года) производится по критериям, предусмотренных в Приложении № 3 к Положению по стимулированию.

3.1.2. Единовременные премии.

1) при награждении Почетной грамотой:

- МБДОУ ГО Заречный «Детство» – 1 000 рублей;

- МКУ «Управление образования ГО Заречный» - 2 000 рублей;

- Главы администрации ГО Заречный, Думы городского округа Заречный – рублей – 3 000 рублей

- Министерство образования и молодежной политики Свердловской области, Законодательного Собрания Свердловской области – 4 000 рублей.

-Министерство образования и науки Российской Федерации – 5 000 рублей.

2) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области – 5 000 рублей.

3) в связи с юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения) - 2 000 рублей.

4) в связи с праздничными днями (День защитника Отечества, Международный женский день, День воспитателя и всех дошкольных работников) – до 5 000 рублей.

4) при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости - 2000 рублей.

5) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением – 2 000 рублей.

б) к ежегодному оплачиваемому отпуску – 2 МРОТ:

- заместителям директора;
- заведующим СП
- главному бухгалтеру
- старшим воспитателям.

7) при выполнении особо важных и сложных заданий – до 5 000 рублей.

3.2. Премирование работников производится при условии наличия достаточных денежных средств в стимулирующей части фонда оплаты труда и (или) при наличии экономии фонда оплаты труда. Премирование работников не производится в случае отсутствия необходимых средств в стимулирующей части фонда оплаты труда работников или при отсутствии экономии фонда оплаты труда.

3.3 Премияльные выплаты по итогам месяца, квартала, года производятся на основании приказа директора МБДОУ ГО Заречный «Детство» после рассмотрения протокола от заведующего структурного подразделения, в котором указывается ФИО, показатели премирования, размер премии.

3.4. Единовременные премии производятся на основании приказа директора МБДОУ ГО Заречный «Детство», в котором указывается конкретный размер выплаты.

Глава 4. Материальная помощь

4.1. Работникам Учреждения может быть оказана материальная помощь при наличии экономии фонда оплаты труда.

4.2. Материальная помощь оказывается работникам на основании заявления на имя директора организации, с указанием необходимости (причины) помощи и подтверждающих документов.

За счет экономии бюджетных ассигнований и (или) средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности материальная помощь выплачивается:

1) в случае смерти близких родственников (родителей, детей, мужа, жены) на основании свидетельства о смерти – 3 000 рублей (Основание: свидетельство о смерти; документы, подтверждающие родство);

2) в случае вступления в брак (Основание: свидетельство о браке) – 3 000 рублей;

3) в случае рождения у работника ребенка (Основание: свидетельство о рождении ребенка) – 3 000 рублей;

4) при наступлении непредвиденных событий (несчастный случай, стихийное бедствие, пожар, кража и др.), влекущих за собой необходимость значительных затрат денежных средств (Основание: подтверждающие документы (справки из органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.) – 3 000 рублей;

5) для прохождения дорогостоящего лечения и приобретения дорогостоящих лекарств (Основание: подтверждающие документы: договора, чеки и т.д.) – до 3 000 рублей.

Максимальный размер материальной помощи за счет бюджетных ассигнований не должен превышать 2 (двух) МРОТ в год.

Приложение № 1
к Положению по стимулированию

Состав комиссии
по стимулированию работников администрации МБДОУ ГО Заречный «Детство»

№ п/п	Должность	Структурное подразделение
1.	Директор	Администрация МБДОУ ГО Заречный «Детство»
2.	Зам. директора по учебно-воспитательной работе	
3.	Зам. директора по экономическим вопросам	
4.	Главный бухгалтер	
5.	Ведущий специалист по кадрам	

Форма протокола

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
городского округа Заречный «Детский сад комбинированного вида « Детство»
структурное подразделение «_____»**

Протокол № __ от __. __.201__ г.
заседания комиссии по стимулированию работников структурного подразделения ДООУ
«_____»

Присутствовала комиссия в составе:

Заведующий структурного подразделения:

Заместитель заведующего структурного подразделения (старший воспитатель):

Заведующий хозяйством:

Делопроизводитель:

Представитель СТК:

Медицинский работник:

Повестка дня:

1. Рассмотрение показателей эффективности деятельности работников для установления стимулирующих выплат;
2. Рассмотрение стимулирования работников за выполнение обязанностей, не входящих в должностные обязанности.

Слушали:

1. Заведующий структурного подразделения _____ зачитала показатели эффективности деятельности работников
2. Заместитель заведующего структурного подразделения _____ сообщила о работе педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала .
3. Заведующий хозяйством _____ сообщила о работе прочего персонала.

Решение комиссии:

1. Установить стимулирующие выплаты работникам за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ в следующих размерах:

ФИО	Должность	Количество отработанных дней в месяце	Сумма баллов (в%)

2. Установить стимулирующие выплаты работникам за выполнение обязанностей, не входящих в должностные обязанности:

– _____ (Должность, ФИО) за _____
(Основание) в размере _____ (%-ов) от персонального оклада (Например: Воспитателю Ивановой А.А. за участие в Карнавале в размере 3% от персонального оклада)

Проголосовали:

«За» - _____, «против» - _____, «воздержавшихся» - _____.

Заведующий подразделения	структурного	_____ / _____
Заместитель структурного (старший воспитатель)	заведующего подразделения	_____ / _____
Заведующий хозяйством		_____ / _____
Делопроизводитель		
Представитель СТК		_____ / _____

Критерии
оценки деятельности работников для установления премии по итогам
работы

Педагогические работники

1.	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка
2.	Отсутствие нарушений правил и инструкций по ПБ и ОТ
3.	Бережное отношение к сохранности материально-технической базы
4.	Отсутствие нарушений правил по охране жизни детей
5.	Выступление на семинарах-практикумах, педсоветах, родительских собраниях, семинарах
6.	Участие в методических объединениях, открытых занятиях, мастер-классах
7.	Участие в конкурсах на муниципальном, региональном или федеральном уровнях
8.	Участие в городских мероприятиях
9.	Публикации в СМИ, периодических изданиях, сборниках
10.	Разработка и реализация новых технологий, образовательных программ, творческих проектов, направленных на развитие и повышение имиджа ДОУ
11.	Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе
12.	Участие в мероприятии ДОУ (исполнение главных ролей и т.д.)
13.	Выполнение важных (ответственных) работ

Прочие работники (кроме педагогических работников)

1.	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка
2.	Отсутствие нарушений правил и инструкций по ПБ и ОТ
3.	Бережное отношение к сохранности материально-технической базы
4.	Отсутствие нарушений правил по охране жизни детей
5.	Участие в мероприятии ДОУ (исполнение главных ролей и т.д.)
6.	Выполнение работы по благоустройству территории учреждения, города
7.	Разовые поручения при проведении ремонтных работ в учреждении
8.	Участие в городских мероприятиях
9.	Выполнение важных (ответственных) работ

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников, которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер должностного оклада за работу в муниципальных организациях и в их структурных подразделениях, расположенных в сельской местности

1. Должности работников учебно-вспомогательного персонала:
младший воспитатель
2. Должности педагогических работников.
3. Должности руководителей структурных подразделений:
заведующий структурного подразделения образовательной организации;
заведующий хозяйством;
шеф-повар;
4. Должности служащих:
делопроизводитель;
5. Должности медицинских и фармацевтических работников:
медицинская сестра

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575893

Владелец Гордиевских Светлана Альбертовна

Действителен с 05.03.2022 по 05.03.2023