

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК

Усанова Ю.В. Усанова

«09» *сентября* 2017г.



УТВЕРЖДЕНО:

Заведующей МАДОУ №215

«Детский сад комбинированного вида»

Чумашвили Т.А. Чумашвили

Приказ № *09* от «09» *сентября* 2017г.



ПОЛОЖЕНИЕ

Об оплате труда, компенсационных и стимулирующих выплатах работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения №215 «Детский сад комбинированного вида»

Раздел 1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда, компенсационных и стимулирующих выплатах работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида» (далее - Положение), разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением администрации города Кемерово от 14.04.2011 № 45 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Кемерово».

1.2. Условия оплаты труда работников детского сада (далее - условия оплаты труда) включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

1.3. Заработная плата работника, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иных выплат компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных и разовых выплат), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

В случае если заработная плата работника, полностью отработавшего норму времени, за труд с учетом квалификации, сложности, количества и качества выполняемых работ, обязательных компенсационных и стимулирующих выплат ниже минимального размера оплаты труда, доплата до его установленного размера производится из общего фонда оплаты труда организации.

1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.5. Штатное расписание детского сада утверждается заведующей детским садом в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и профессии рабочих детского сада.

На выполнение разовых и временных работ допускается заключение договоров гражданско-правового характера в случаях и порядке, установленных законодательством.

1.6. МАДОУ №215 «Детский сад комбинированного вида» (далее – детский сад) принимает [Положения](#) об оплате труда работников детского сада по согласованию с профсоюзным комитетом, руководствуясь настоящим [Положением](#).

1.7. Система оплаты труда работников детского сада устанавливается с учетом:

- порядка исчисления заработной платы и установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- порядка расчета тарифной части заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;
- порядка и условий почасовой оплаты труда;
- продолжительности рабочего времени, нормы учебной нагрузки за ставку заработной платы, порядка установления (изменения) объема учебной нагрузки;
- порядка определения уровня образования для установления ставок заработной платы, должностных окладов;
- порядка и условий оплаты труда заведующей детским садом, ее заместителей и главного бухгалтера детского сада;
- порядка исчисления размера средней заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада заведующей детским садом;
- порядка и условий установления компенсационных выплат;
- порядка и условий установления стимулирующих выплат;
- порядка определения расходов на оплату труда работников детского сада, распределения и использования фонда оплаты труда детского сада.

1.8.

Раздел 2. Порядок определения расходов на оплату труда работников детского сада, распределения и использования фонда оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда работников детского сада формируется на календарный год в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций детского сада или объема бюджетных ассигнований на выполнение муниципального задания, предусмотренных главным распорядителем средств местного бюджета, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда работников казенного учреждения устанавливается в пределах выделенных ему бюджетных ассигнований в соответствии с утвержденной бюджетной сметой расходов.

2.2. Фонд оплаты труда детского сада включает базовую, стимулирующую части фонда оплаты труда работников детского сада и централизованный фонд для установления стимулирующих выплат заведующей детским садом.

2.2.1. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплату гарантированной заработной платы работникам детского сада за выполнение основной и дополнительной работы.

В базовую часть фонда оплаты труда включаются выплаты по установленным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за выполнение основной работы, входящей в круг основных должностных обязанностей, с учетом повышающих коэффициентов, компенсационные выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных и дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей, работу при совмещении профессий, расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (с учетом объема выполняемых работ).

Порядок и условия установления компенсационных выплат работникам детского сада за дополнительную работу и за особые условия труда, которым [Трудовым кодексом Российской Федерации](#) предусмотрена дополнительная оплата (работа в тяжелых, вредных, опасных и иных особых условиях труда, отклоняющихся от нормальных), определяются положением об оплате труда работников детского сада, согласованным в установленном порядке с профсоюзным комитетом детского сада.

Перечень выплат компенсационного характера приведен в [разделе 10](#) настоящего Положения.

2.2.2. Заведующая детским садом в соответствии с [пунктом 4](#) статьи 28 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» при формировании и утверждении штатного расписания детского сада в пределах базовой части фонда оплаты труда распределяет базовую часть фонда оплаты труда между категориями работающих:

$\text{ФОТ б} = \text{ФОТ б пед} + \text{ФОТ б пр}$, где:

ФОТ б - базовая часть фонда оплаты труда детского сада;

ФОТ б пед - базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала;

ФОТ б пр - базовая часть фонда оплаты труда прочего персонала.

2.2.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда обеспечивает оплату труда работникам детского сада в виде стимулирующих выплат за выполнение установленных показателей стимулирования работников детского сада, выплату премий, материальной помощи.

Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании положения об оплате труда работников детского сада, согласованных с профсоюзным комитетом детского сада.

2.2.4. Конкретные размеры базовой и стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливаются детским садом самостоятельно и указываются в положении об оплате труда.

2.2.5. Доля централизованного фонда составляет не более 3 процентов от фонда оплаты труда детского сада.

Размер централизованного фонда определяется по формуле:

$\text{ФОТ ц} = \text{ФОТ оу} \times \text{ц}$, где:

ФОТ ц - централизованный фонд;

ФОТ оу - фонд оплаты труда детского сада;

ц - централизуемая доля ФОТ, %.

Средства централизованного фонда учреждения направляются на стимулирование труда заведующей детским садом.

Перечень стимулирующих выплат, условия и порядок их установления регламентируется [приложением № 8](#) к настоящему Положению.

2.2.6. Неиспользованные средства централизованного фонда детского сада (разница между плановой суммой централизованного фонда и суммой стимулирующих выплат, причитающихся руководителю за достижение показателей стимулирования,

исчисленных нарастающим итогом), а также неиспользованная экономия фонда оплаты труда детского сада (в связи с наличием вакантных должностей, оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств социального страхования, отпуска без сохранения заработной платы) в детском саду направляются на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда детского сада.

Раздел 3. Порядок исчисления заработной платы

и установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

3.1. Заработная плата работников детского сада включает в себя:

оклад, ставку заработной платы по профессионально-квалификационной группе (далее - ПКГ);

оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;

повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности, за специфику учреждения (структурного подразделения учреждения), ученую степень, почетное звание (учитывая специфику отрасли);

персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

Заработная плата работника является вознаграждением за труд и предельными размерами не ограничивается.

3.1.1. Заработная плата работников детского сада рассчитывается по следующей формуле:

$ЗП = (Ор) + ((Ор) * (К2 + К3)) + ((Ор) * (К4)) + КВ + СВ$, где

оклад (должностной оклад), ставка заработной платы

повышенный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы

тарифная часть ЗП

ЗП - заработная плата работника;

Ор - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, рассчитанный по формуле:

$Ор = (О \times К1)$

где:

О - минимальный размер оклада (ставки) по ПКГ, руб.;

К1 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;

К2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику учреждения;

К3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

КВ - компенсационные выплаты работнику, руб.;

СВ - стимулирующие выплаты работнику, руб.

3.1.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам детского сада в соответствии с положениями об оплате труда работников устанавливаются заведующей детского сада на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника (Ор) определяется путем умножения минимального размера оклада (должностного

оклада), ставки заработной платы по соответствующей профессионально-квалификационной группе (ПКГ) на величину повышающего коэффициента по занимаемой должности (К1) в соответствии с квалификационным уровнем ПКГ. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации в соответствии с [приложениями № № 1 - 4](#) настоящего Положения.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам детского сада по занимаемым ими должностям устанавливается по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке, уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы. Уровень квалификации присваивается работнику в зависимости от уровня подготовки, квалификации, компетенции работника в соответствии с нормативными документами и проводимой аттестацией.

Размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и величины повышающего коэффициента по занимаемой должности устанавливаются работникам в соответствии со следующими профессионально-квалификационными группами:

- профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования ([приложение № 1 к настоящему Положению](#));
- профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования ([приложение № 2 к настоящему Положению](#));
- профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих медицинских подразделений в сфере образования ([приложение № 3 к настоящему Положению](#));
- профессиональные квалификационные группы профессий рабочих в сфере образования ([приложение № 4 к настоящему Положению](#));

3.1.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников детского сада, имеющих свою специфику работы, увеличиваются на повышающий коэффициент (К2) за специфику работы в следующем порядке:

в размере 0,2:

- работникам детского сада (воспитатели, учителя логопеды, инструкторы по физкультуре, музыкальные руководители, работающие в группах компенсирующей направленности).

в размере 0,15:

- работникам детского сада (младшие воспитатели, работающие в группах компенсирующей направленности).

Увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающего коэффициента за специфику работы детского сада образует должностной оклад (ставку), который учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

3.1.4. Повышающие коэффициенты за наличие у работника ученой степени или почетного звания, указанные в [приложении № 5](#) к настоящему Положению, применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников следующих квалификационных групп должностей:

- руководителей, специалистов и служащих сферы образования;

Работникам, занимающим должности профессионально-квалификационной группы руководителей, специалистов и служащих в сфере образования и имеющим ученую степень по профилю детского сада или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) или почетное звание, при условии соответствия почетного звания профилю детского сада, а педагогическим работникам детского сада - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, производится увеличение размера оклада работника на коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания.

В случае если работник имеет два и более почетных звания увеличение оклада (должностного оклада) ему производится один раз.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, который учитывает наличие у работника ученой степени или почетного звания определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) ставки заработной платы (Ор) на повышающий коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания (КЗ) и суммируется с его окладом (Ор).

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие у работника ученой степени или звания образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении ему иных стимулирующих и компенсационных выплат.

В случае если у работника имеется несколько оснований для увеличения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, то оклад увеличивается путем суммирования повышающих коэффициентов.

Увеличение размера оклада работника производится:

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия, указанными в [приложении № 5](#) к Положению, - со дня присвоения, награждения.

3.1.5. В случае, если оклад (должностной оклад), ставка заработной платы подлежит увеличению одновременно по двум повышающим коэффициентам: за специфику работы детского сада и за наличие у работника ученой степени или почетного звания, то исчисление должностного оклада производится путем умножения размера оклада (должностного оклада) ставки заработной платы (Ор) на сумму повышающих коэффициентов по каждому основанию (за специфику работы образовательного учреждения (К2), за наличие у работника ученой степени или почетного звания (К3)) и суммируется с его окладом (Ор).

Увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающих коэффициентов за специфику работы детского сада, за наличие у работника ученой степени или почетного звания образует новый размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и учитывается при начислении ему компенсационных и стимулирующих выплат.

3.1.6. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы производится путем внесения изменений в настоящее [Положение](#) или издания отдельного нормативно-правового акта администрации города Кемерово.

Раздел 4.

Порядок расчета тарифной части заработной платы педагогических работников детского сада

4.1. Оплата труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (педагоги дополнительного образования), устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Тарифная часть заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, зависит от количества часов преподавания предмета и размера должностного оклада (ставки) заработной платы с учетом повышающих коэффициентов.

$$\text{ФОТ тп} = ((\text{Ор}) + (\text{Ор}) \times (\text{К2} + \text{К3})) \times \text{Нагр.факт.} / \text{Н час.} + ((\text{Ор}) \times (\text{К4}))$$

где:

ФОТ тп - размер тарифной части заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный (воспитательный) процесс, руб.;

Ор - оклад (должностной оклад) ставка заработной платы, руб.;

К2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику учреждения;

К3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

Нагр.факт. - установленный объем педагогической нагрузки (в неделю) по видам образовательных программ, час.;

Н час. - установленная норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (в неделю) по видам образовательных программ, час.

В случае если в течение года предусматривается повышение ставки заработной платы, ее размер корректируется на повышающий коэффициент.

4.2. Оплата труда педагогических работников детского сада, осуществляющих педагогическую работу в форме обучения и воспитания (далее - педагогические работники, непосредственно осуществляющие учебный (воспитательный) процесс), исчисляется на основании ставок заработной платы по соответствующей ПКГ ([приложение № 1 к настоящему Положению](#)) с учетом повышающих коэффициентов.

4.3. Оплата труда педагогического работника, выполняющего педагогическую работу на различных должностях и имеющего квалификационную категорию по одной из них, устанавливается с учетом присвоенной квалификационной категории при условии совпадения по этим должностям должностных обязанностей, профилей работ, в соответствии с [приложением № 6](#) настоящему Положению.

4.4. Тарифной частью заработной платы работников детского сада, за исключением педагогических работников, осуществляющих учебный (воспитательный) процесс, является установленный им оклад (должностной оклад) по соответствующей ПКГ ([приложение № 1 к настоящему Положению](#)) с учетом повышающих коэффициентов.

4.5. Изменение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников производится в случаях:

- получения образования или восстановления документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- присвоения квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- изменения группы по оплате труда детского сада - для заведующей детским садом.

При наступлении у работника права на изменение размера ставки (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, производится перерасчет заработной платы исходя из нового размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с момента наступления этого права.

4.6. Заведующая детским садом:

а) проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) и других основаниях, в соответствии с которыми определяются размеры ставок заработной платы (должностных окладов) работников;

Раздел 5. Порядок и условия почасовой оплаты труда

5.1. Почасовая оплата труда педагогических работников детского сада применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по причине временной нетрудоспособности или другим причинам, продолжавшиеся не свыше двух месяцев;

5.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы в детском саду определяется путем деления ставки заработной платы, должностного оклада педагогического работника на установленную норму часов педагогической работы в текущем месяце.

Раздел 6. Продолжительность рабочего времени, нормы учебной нагрузки за ставку заработной платы, порядок установления (изменения) объема учебной нагрузки

6.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений регламентируется [ст. 333](#) Трудового кодекса РФ, [приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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», [приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536](#) «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Продолжительность рабочего времени медицинских работников регламентируется [статьей 350](#) Трудового кодекса Российской Федерации, [постановлением Правительства Российской Федерации от 14.02.2003 № 101](#) «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности» и устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

6.2. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденными в установленном порядке.

6.3. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

6.3.1. Продолжительность рабочего времени **36 часов** в неделю устанавливается:

старшим воспитателям детского сада, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования и дополнительным общеобразовательным программам;

педагогам-психологам;

6.3.2. Норма часов педагогической работы **20 часов** в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

учителям-логопедам.

6.3.3. Норма часов педагогической работы **24 часа** в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

музыкальным руководителям;

6.3.4. Норма часов педагогической работы **25 часов** в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья.

6.3.5. Норма часов педагогической работы **30 часов** в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

инструкторам по физической культуре;

6.3.6. Норма часов педагогической работы **36 часов** в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям детского сада, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам дошкольного образования, а также осуществляющих присмотр и уход за детьми (за исключением воспитателей, для которых нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы предусмотрены пунктами 6.3.4).

6.3.7. За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, перечисленных в подпунктах 6.3.8.1 настоящего пункта, принимается норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы (далее - норма часов учебной (преподавательской) работы).

6.3.8. Норма часов учебной (преподавательской) работы **18 часов** в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

педагогам дополнительного образования.

Примечания:

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

2. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, предусмотренные [пунктами 6.3.3 - 6.3.5](#) настоящего раздела, устанавливаются в астрономических часах. Нормы часов учебной (преподавательской) работы, предусмотренные [пунктом 6.3.8](#) настоящего раздела, устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.

3. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, предусмотренные [пунктами 6.3.3 - 6.3.5](#) настоящего раздела, и нормы часов учебной (преподавательской) работы, предусмотренные [пунктом 6.3.8](#) настоящего раздела, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц.

4. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

5. Выполнение педагогической работы педагогами дополнительного образования (далее - педагогические работники, ведущие преподавательскую работу) характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

Другая часть педагогической работы педагогических работников, ведущих преподавательскую (учебную) работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

Выполнение другой части педагогической работы указанных работников вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом детского сада, правилами внутреннего трудового распорядка и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

а) выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

б) организацией и проведением методической, диагностической, консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

в) временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

6.4. Должностные оклады других работников, не перечисленных в пунктах 6.1 - 6.3, в том числе заведующей детским садом, ее заместителей и главного бухгалтера выплачиваются за работу при **40-часовой** рабочей неделе.

7.1. Уровень образования педагогических работников при установлении ставок заработной платы, должностных окладов определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили.

7.2. Требования к уровню образования при установлении ставок заработной платы, должностных окладов, определенные профессиональными квалификационными группами по должностям работников учреждений образования, предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования и, как правило, не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию, за исключением требований к профилю полученной специальности по образованию, предъявляемых по должностям учителя-логопеда, педагога-психолога (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской

Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»).

7.3. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, ставки заработной платы, должностные оклады устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им ставок заработной платы, должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

7.4. Музыкальному руководителю, окончившему консерваторию, музыкальные отделения и отделения клубной и культурно-просветительской работы институтов культуры, пединститутов (университетов), педагогических училищ и музыкальных училищ, работающему в детском саду, ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

7.5. Учителям-логопедам для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья ставки заработной платы как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

а) при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика, сурдопедагогика, олигофренопедагогика, логопедия, специальная психология, коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная), дефектология и другим аналогичным специальностям;

б) окончившим специальные факультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

7.6. Педагогам-психологам должностные оклады устанавливаются при наличии среднего или высшего психологического образования или педагогического образования с дополнительной специальностью «Психология».

7.7. Уровень образования лиц, окончивших образовательные учреждения до введения в действие настоящего Порядка, определяется в соответствии с инструкциями.

7.8. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, в порядке исключения, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения, могут быть назначены руководителем учреждения на соответствующие должности, так же как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы. Этим работникам может быть установлен оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, предусмотренные в зависимости от стажа работы и образования.

Раздел 8. Порядок и условия оплаты труда

заведующей детским садом, ее заместителей и главного бухгалтера

8.1. Заработная плата заведующей детским садом, ее заместителей и главного бухгалтера детского сада состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8.2. Должностной оклад заведующей детским садом, определяемый трудовым договором, устанавливается начальником управления образования на очередной календарный год в кратном отношении к средней заработной плате работников детского сада, которые относятся к основному персоналу и составляет до 2-х размеров указанной средней заработной платы.

Размер должностного оклада заведующей детским садом (без учета стимулирующих и компенсационных выплат) зависит от размера средней заработной платы работников основного персонала детского сада (без учета компенсационных выплат, иных поощрительных и разовых выплат стимулирующего характера), объемных показателей, на основании которых определяется группа по оплате труда руководителя.

К основному персоналу детского сада относятся работники, непосредственно связанные с оказанием муниципальных услуг (работ), для реализации которых создан детский сад, т.е. старший воспитатель, воспитатель, учитель-логопед, инструктор по ФИЗО, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, младший воспитатель.

Размер должностного оклада определяется соотношением:

$ДО_{рук} \leq З_{Пер.осн.перс.} \times Кот$

где:

ДО рук - размер должностного оклада заведующей;

ЗПер.осн.перс. - размер средней заработной платы основного персонала.

Кот - коэффициент за группу по оплате труда руководителя.

Применяются следующие значения коэффициента за группу по оплате труда:

1-я группа - 1,8;

Объемные показатели деятельности образовательных учреждений и порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителей определяются на основании [приложения № 7](#) к настоящему Положению.

8.3. Заведующей детским садом устанавливаются стимулирующие выплаты.

На выплаты стимулирующего характера направляется не более 3% фонда оплаты труда учреждения.

8.4. Должностные оклады заместителей заведующей и главного бухгалтера детского сада устанавливаются заведующей детским садом на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада заведующей детским садом.

8.4.1. Для заместителей заведующей детским садом:

-наличие среднего профессионального образования, стаж работы в занимаемой должности до 3-х лет на 30% ниже должностного оклада заведующей детским садом;

-наличие высшего профессионального образования, стаж работы в занимаемой должности от 3-х лет до 5-ти лет на 20% ниже должностного оклада заведующей детским садом;

-наличие высшего профессионального образования, стаж работы в занимаемой должности от 5-ти лет на 10% ниже должностного оклада заведующей детским садом;

8.4.2. Для главного бухгалтера детским садом:

-наличие среднего профессионального образования, стаж работы в занимаемой должности до 3-х лет на 30% ниже должностного оклада заведующей детским садом;

-наличие высшего профессионального образования, стаж работы в занимаемой должности от 3-х лет до 5-ти лет на 20% ниже должностного оклада заведующей детским садом;

-наличие высшего профессионального образования, стаж работы в занимаемой должности от 5-ти лет на 10% ниже должностного оклада заведующей детским садом;

8.5. Выплаты компенсационного характера заместителям заведующей детским садом и главному бухгалтеру предусматриваются положением об оплате труда детского сада и устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

8.6. Выплаты стимулирующего характера заместителям заведующей детским садом и главному бухгалтеру предусматриваются положением об оплате труда детского сада или положением о стимулировании работников детского сада.

Размеры выплат стимулирующего характера определяются с учетом результата деятельности детского сада в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

Раздел 9. Порядок исчисления размера средней заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения

9.1. При расчете средней заработной платы работников основного персонала детского сада учитываются оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) и выплаты стимулирующего характера.

При расчете должностного оклада заведующей детским садом на очередной календарный год берутся данные о средней заработной плате работников основного персонала детского сада за период с 1 сентября по 31 декабря года, предшествующего отчетному, и с 1 января по 31 августа отчетного года.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера, иные поощрительные и разовые выплаты стимулирующего характера работников основного персонала детского сада.

9.2. Средняя заработная плата работников основного персонала детского сада определяется путем деления суммы начисленных фондов заработной платы за отработанное время за счет всех источников финансирования (за исключением компенсационных выплат, иных поощрительных и разовых выплат стимулирующего характера) за период с 1 сентября по 31 декабря года, предшествующего отчетному, и с 1 января по 31 августа отчетного года на среднюю списочную численность работников основного персонала детского сада за аналогичный период.

9.3. При определении среднемесячной численности работников основного персонала детского сада учитывается среднемесячная численность работников основного персонала детского сада, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала детского сада, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала детского сада, являющихся внешними совместителями.

9.4. Среднемесячная численность работников основного персонала детского сада, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала детского сада, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала детского сада, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала детского сада,

работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествующий выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала детского сада, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала детского сада, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на одну, более чем одну ставку (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

9.5. Работники основного персонала учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

1) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

2) затем определяется средняя численность неполностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость, путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

9.6. Среднемесячная численность работников основного персонала детского сада, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала детского сада, работавших на условиях неполного рабочего времени, согласно [пункту 9.5](#) настоящего Положения.

Раздел 10. Порядок и условия установления компенсационных выплат

10.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам детского сада, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной

трудовым договором, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением: проведение работы по дополнительным образовательным программам, организация трудового обучения, профессиональной ориентации и другие виды дополнительной внеаудиторной работы;

- иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

10.2. На выплаты компенсационного характера направляется 9,5% фонда оплаты труда работников детского сада, в том числе:

-воспитателям-4%;

-прочему педагогическому персоналу-0%;

-административно-управленческому персоналу-21%;

-учебно-вспомогательному персоналу-33%;

-младшему обслуживающему персоналу-42%.

10.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах в пределах средств фонда оплаты труда.

10.4. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

10.5. Оплата труда работников детского сада, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Конкретные размеры повышения заработной платы работникам детского сада устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда.

На момент введения новой системы оплаты труда компенсационная выплата за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, тяжелых работах устанавливается всем работникам детского сада, получавшим ее ранее, в прежних размерах.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные в [статье 147](#) Трудового кодекса Российской Федерации выплаты не производятся.

10.6. Согласно [постановлению Совета Министров СССР, Всесоюзного Центрального Совета Профессиональных Союзов от 01.08.89 № 601](#) «О районных коэффициентах к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в Кемеровской области и на территории г.г. Воркуты и Инты» устанавливается районный коэффициент в размере 30% от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех видов выплат, производимых работнику.

10.7. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в соответствии со статьями [149](#), [150](#), [151](#), [152](#), [153](#), [154](#) ТК РФ, и отраслевым

действующим Соглашением между администрацией города Кемерово и Кемеровской городской организацией Профсоюза работников образования и науки, производятся в следующих размерах:

10.7.1. Работнику, (в том числе работающему по совместительству), выполняющему со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности), производится доплата за совмещение профессий (должностей).

В случае увеличения установленного работнику объема работы или возложения на работника обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Порядок и условия установления доплат определяются по соглашению сторон трудового договора в пределах фонда оплаты труда детского сада с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере, не превышающем оклад (должностной оклад), ставку заработной платы по совмещаемой должности.

10.7.2. Оплата за сверхурочную работу производится в полуторном размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за первые два часа работы, а за последующие часы - в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным актом или трудовым договором.

Переработка рабочего времени воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющегося работника или родителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Режим работы педагогических работников образовательных учреждений регламентируется [приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536](#) «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

10.7.3. Оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится за каждый час работы в ночное время в повышенном размере - 35% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Расчет оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

10.7.4. Оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

10.7.5. Работникам детского сада, выполняющим дополнительные работы, не входящие в должностные обязанности, но непосредственно связанные с образовательным процессом: проведением работы по дополнительным образовательным программам, организацией трудового обучения, профессиональной ориентации и другие виды дополнительной внеаудиторной работы, устанавливается компенсационная доплата. Размеры доплат и порядок их установления определяются детским садом в пределах средств фонда, направленных на оплату труда и закрепляются в локальном акте детского сада, трудовом договоре с работником.

10.8. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, положениями об оплате труда работников детского сада и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Раздел 11. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

11.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- иные поощрительные и разовые выплаты.

11.2. Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы.

Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютных размерах.

11.3. На выплаты стимулирующего характера направляется 40% от фонда оплаты труда детского сада с учетом централизованного фонда, направляемого на стимулирование заведующей детским садом, из них:

- воспитателям -48,75%
- прочему педагогическому персоналу до 14,9%
- административно-управленческому персоналу детского сада – 8,9%;
- учебно-вспомогательному персоналу детского сада - 19,25%;
- младшему обслуживающему персоналу детского сада - 8,2%.

11.4. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников.

11.5. Выплаты стимулирующего характера специалистам, рабочим, работающим в детском саду, устанавливаются в соответствии с положением о стимулировании работников детского сада, согласованным с профсоюзным комитетом детского сада (приложение №8 к Положению)

ПРИЛОЖЕНИЕ №1

к Положению об оплате труда работников
МАДОУ №215 «Детский сад комбинированного вида»

**Профессиональные квалификационные группы
должностей руководителей, специалистов и служащих
в сфере образования**

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по ПКГ, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня				
1 квалификационный уровень		2460		
1	Младший воспитатель (среднее (полное) общее образование и дополнительная подготовка в области образования и педагогики)		1,3638	3355
2	Младший воспитатель (среднее профессиональное образование)		1,6361	4025
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников				
1 квалификационный уровень		3125		
1	Инструктор по физической культуре (среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка в области физкультуры и спорта, доврачебной помощи); музыкальный руководитель (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика», профессиональное владение техникой исполнения)		1,5865	4958

2	Музыкальный руководитель (высшее профессиональное образование); инструктор по физической культуре (высшее профессиональное образование в области физкультуры и спорта)		1,7158	5362
3	Инструктор по физической культуре (II квалификационная категория); музыкальный руководитель (II квалификационная категория)		1,8880	5900
4	Инструктор по физической культуре (I квалификационная категория); музыкальный руководитель (I квалификационная категория)		2,0163	6301
5	Инструктор по физической культуре (высшая квалификационная категория); музыкальный руководитель (высшая квалификационная категория)		2,1878	6837
2 квалификационный уровень		3125		
1	Педагог дополнительного образования (среднее профессиональное образование в области, соответствующей профилю кружка, секции, клубного или иного детского объединения или среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная		1,7158	5362

	подготовка по направлению «Образование и педагогика»)			
2	Педагог дополнительного образования (высшее профессиональное образование)		1,8880	5900
3	Педагог дополнительного образования (II квалификационная категория)		2,0163	6301
4	Педагог дополнительного образования (I квалификационная категория)		2,1878	6837
5	Педагог дополнительного образования (высшая квалификационная категория)		2,3600	7375
3 квалификационный уровень		3125		
1	Воспитатель (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению подготовки «Образование и педагогика»); педагог-психолог (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» либо среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению подготовки «Педагогика и психология»)		1,7158	5362
2	Воспитатель		1,8880	5900

	(высшее профессиональное образование); педагог-психолог (высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» либо высшее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению подготовки «Педагогика и психология»)			
3	Воспитатель (II квалификационная категория); педагог-психолог (II квалификационная категория)		2,0163	6301
4	Воспитатель (I квалификационная категория); педагог-психолог (I квалификационная категория)		2,1878	6837
5	Воспитатель (высшая квалификационная категория); педагог-психолог (высшая квалификационная категория)		2,3600	7375
4 квалификационный уровень		3125		
2	Старший воспитатель (высшее профессиональное образование); учитель-логопед (высшее дефектологическое образование);		1,8880	5900
3	Старший воспитатель (II квалификационная категория)		2,0163	6301
4	Старший воспитатель		2,1878	6837

	(I квалификационная категория); учитель-логопед (I квалификационная категория)			
5	Старший воспитатель (высшая квалификационная категория); учитель-логопед (высшая квалификационная категория)		2,3600	7375

Заведующая МАДОУ №215

Т.А. Чумашвили

ПРИЛОЖЕНИЕ №2

к Положению об оплате труда работников

МАДОУ №215 «Детский сад комбинированного вида»

**Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых должностей руководителей, специалистов
и служащих в сфере образования**

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по ПКГ, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка)
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»				
1 квалификационный уровень		2382		
1.	Делопроизводитель; кассир		1,4081	3354
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»				
1 квалификационный уровень		2460		
1.	Техник;		1,4728	3623
2 квалификационный уровень		2460		
1.	Техник (по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»)		1,6362	4025
2.	Техник (по которым устанавливается вторая внутридолжностная категория)		1,8000	4428
3 квалификационный уровень		2460		
1.	Техник (I внутридолжностная категория)		1,9638	4831
2.	Заведующий производством (шеф-повар) (I группе по оплате труда руководителя)		2,5098	6174

4 квалификационный уровень		2460		
1.	Техник «ведущий»		2,3463	5772
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»				
1 квалификационный уровень		2907		
1.	бухгалтер; экономист; специалист по охране труда		1,2460	3622
2 квалификационный уровень		2907		
1.	Бухгалтер (II внутридолжностная категория); экономист (II внутридолжностная категория); специалист по охране труда (II внутридолжностная категория)		1,8005	5234
3 квалификационный уровень		2907		
1.	Бухгалтер (I внутридолжностная категория); экономист (I внутридолжностная категория); специалист по охране труда (I внутридолжностная категория)		1,9856	5772
4 квалификационный уровень		2907		
1.	Бухгалтер (ведущий); экономист (ведущий); специалист по охране труда (ведущий)		2,1232	6172

ПРИЛОЖЕНИЕ №3

к Положению об оплате труда работников

МАДОУ №215 «Детский сад комбинированного вида»

**Профессиональные квалификационные группы
должностей руководителей, специалистов и служащих
медицинских подразделений в сфере образования**

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессионально-квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»				
3 квалификационный уровень		2460		
1	Медицинская сестра (среднее медицинское образование по специальности «Сестринское дело», не имеющая квалификационной категории)		1,4728	3623
2	Медицинская сестра (среднее медицинское образование по специальности «Сестринское дело», имеющая II квалификационную категорию)		1,6363	4025
3	Медицинская сестра (среднее медицинское образование по специальности «Сестринское дело», имеющая I квалификационную категорию); медицинская сестра по физиотерапии (среднее медицинское образование по специальности «Сестринское дело», не имеющая квалификационной категории); медицинская сестра по массажу (среднее медицинское образование по специальности		1,8000	4428

	«Сестринское дело», не имеющая квалификационной категории)			
4	<p>Медицинская сестра (среднее медицинское образование по специальности «Сестринское дело», имеющая высшую квалификационную категорию);</p> <p>медицинская сестра по физиотерапии (среднее медицинское образование по специальности «Сестринское дело», имеющая II квалификационную категорию);</p> <p>медицинская сестра по массажу (среднее медицинское образование по специальности «Сестринское дело», имеющая II квалификационную категорию)</p>		1,9637	4831
5	<p>Медицинская сестра по физиотерапии (среднее медицинское образование по специальности «Сестринское дело», имеющая I квалификационную категорию);</p> <p>медицинская сестра по массажу (среднее медицинское образование по специальности «Сестринское дело», имеющая I квалификационную категорию)</p>		2,1278	5234
6	<p>Медицинская сестра по физиотерапии (среднее медицинское образование по специальности «Сестринское дело», имеющая высшую квалификационную категорию);</p> <p>медицинская сестра по массажу</p>		2,3465	5772

	(среднее медицинское образование по специальности «Сестринское дело», имеющая высшую квалификационную категорию)			
5 квалификационный уровень		2460		
1	Старшая медицинская сестра (среднее медицинское образование по специальности «Лечебное дело», не имеющий квалификационной категории)		1,9637	4831
2	Старшая медицинская сестра (среднее медицинское образование по специальности «Лечебное дело», имеющий II квалификационную категорию)		2,1278	5234
3	Старшая медицинская сестра (среднее медицинское образование по специальности «Лечебное дело», имеющий I квалификационную категорию)		2,3465	5772
4	Старшая медицинская сестра (среднее медицинское образование по специальности «Лечебное дело», имеющий высшую квалификационную категорию)		2,5096	6174
Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»				
2 квалификационный уровень		4026		
1	Врач-специалист (высшее медицинское образование и документ о присвоении звания врача-специалиста, не имеющий квалификационной категории)		1,4339	5773
2	Врач-специалист (высшее медицинское образование и документ о присвоении звания врача-специалиста, имеющий II квалификационную категорию)		1,5335	6174

3	Врач-специалист (высшее медицинское образование и документ о присвоении звания врача-специалиста, имеющий I квалификационную категорию)		1,6666	6710
4	Врач-специалист (высшее медицинское образование и документ о присвоении звания врача-специалиста, имеющий высшую квалификационную категорию)		1,8003	7248

Заведующая МАДОУ №215

Т.А. Чумашвили

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4

к Положению об оплате труда работников
МАДОУ №215 «Детский сад комбинированного вида»

**Профессиональные квалификационные группы
профессий рабочих в сфере образования**

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессионально-квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
Профессиональная квалификационная группа первого уровня				
1 квалификационный уровень		2237		
1	Уборщик служебных помещений; уборщик бассейна; дворник; сторож; грузчик		1,1998	2684
2	Кухонный рабочий; кастелянша; машинист по стирке белья; кладовщик; оператор хлораторной установки		1,2597	2818
Профессиональная квалификационная группа второго уровня				
1 квалификационный уровень		2460		
2	Повар (5 квалификационный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих)		1,3638	3355
2 квалификационный уровень		2460		
1	Повар (6 квалификационный разряд)		1,4728	3623

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5

к Положению об оплате труда работников
МАДОУ №215 «Детский сад комбинированного вида»

Размер

**повышающих коэффициентов к окладу, должностному окладу
(ставке) за наличие ученой степени или почетного звания**

Категория должностей	Размер повышающих коэффициентов
Руководящим работникам учреждений, имеющим ученую степень доктора наук по профилю учреждения, специалистам учреждений по профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,2
Руководящим работникам учреждений, педагогическим работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю учреждения, специалистам учреждений по профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,1
Работникам учреждений, имеющим почетные звания: «Почетный работник народного образования (просвещения)», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования», «Отличник народного образования», «Отличник профессионально-технического образования», «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель СССР», Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации»	0,1
Руководящим работникам учреждений, имеющим другие почетные звания: «Почетный работник», «Заслуженный мастер профобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений - при соответствии у них почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин	0,1

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6
к Положению об оплате труда работников
МАДОУ №215 «Детский сад комбинированного вида»

**Перечень
должностей работников образования, должностные обязанности
и профили работ которых совпадают**

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-дефектолог; учитель-логопед; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)

Заведующая МАДОУ №215

Т.А. Чумашвили

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7

к Положению об оплате труда работников

МАДОУ №215 «Детский сад комбинированного вида»

Объемные показатели

деятельности учреждений и порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителей

1. Объемные показатели деятельности образовательных учреждений

1.1. К объемным показателям деятельности образовательных учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб руководства образовательным учреждением: численность работников учреждения, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно усложняющие работу по руководству учреждением.

1.2. Объем деятельности каждого образовательного учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

Показатели	Условия	Количество баллов
1. Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	из расчета на каждого обучающегося (воспитанника)	0,4, но не более 300
2. Количество дошкольных групп в образовательных учреждениях	из расчета за группу	10
3. Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника дополнительно за каждого работника имеющего:	1
	- 1 квалификационную категорию	0,5
	- высшую квалификационную категорию	1
4. Наличие групп продленного дня	за каждую группу с режимом работы и расписанием не менее 3-х часов	3, но не более 20
5. Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	за каждую группу с круглосуточным пребыванием обучающихся (воспитанников)	3, но не более 30

6. Наличие обучающихся с полным государственным обеспечением в общеобразовательных учреждениях	из расчета за каждого дополнительно	0,5
7. Наличие в общеобразовательном учреждении муниципальных учреждений дополнительного образования детей (музыкальная, художественная, спортивная школы, центры детского творчества, в том числе в рамках сетевого взаимодействия, кроме сдачи помещений в аренду коммерческим организациям)	за каждое УДО	15
8. Наличие собственного оборудованного: - стоматологического кабинета, - кабинета учителя-логопеда, учителя-дефектолога, - сауны, - кабинета ЛФК, - кабинета психолога, - сенсорной комнаты, - соляной шахты, - физиокабинета, - прачечной, - паспортизированного музея, - лицензированного медицинского кабинета, -кабинета массажа, - гаража;	за каждую единицу	15
- выгребных ям		20
9. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: - стадионов, - спортивной площадки, - игровых полей, - теннисного корта, - хоккейной коробки, - игровых участков, - бассейна, - тренажерного зала, - хореографического зала, - кабинета или площадки по ПДД	за каждую единицу	15

10. Наличие автотранспортных средств, находящихся на балансе учреждения	за каждую единицу	10
11. Наличие: - учебно-опытных участков, действующих теплиц, собственных овощехранилищ, - огорода, цветников	за каждую единицу за каждую единицу	50 20
12. Наличие оборудованных и используемых в образовательных учреждениях помещений для разных видов деятельности: - изостудия, - театральная студия, - зимний сад, - "живой уголок", - музыкальный зал, - спортивный зал и др.	за каждую единицу	15
13. Наличие в образовательных учреждениях консультативных центров для детей, охваченных семейным образованием, центров развития семейных форм устройства, постинтернатного сопровождения, центров дистанционного обучения (ВКС)	за каждый центр	15
14. Количество детей в группах кратковременного пребывания со сроком посещения не менее 4 месяцев, охваченных дошкольным образованием (на основании пакета документов согласно правилам приема в ДОУ, и учета табеля посещаемости)	за каждого ребенка	5

2. Порядок отнесения учреждений образования к группам по оплате труда руководителей

2.1. Группа по оплате труда руководителей утверждается приказом начальника управления образования администрации города Кемерово на неопределенный срок на основании документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения. Основанием для изменения группы по оплате труда руководителя является ходатайство от заведующих территориальными отделами управления образования, заведующих отделами общего и дополнительного образования, дошкольного образования, охраны прав детства управления образования, с предоставлением подтверждающих документов.

2.2. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное

количество баллов может быть увеличено управлением образования администрации города за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

2.3. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений определяется:

а) по общеобразовательным учреждениям - по списочному составу на начало учебного года;

б) по учреждениям для детей сирот и детей, оставшимся без попечения родителей, по общеобразовательным учреждениям для детей с ограниченными возможностями здоровья - по списочному составу на 1 января текущего года;

в) по учреждениям дополнительного образования - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января текущего года. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах учитываются 1 раз.

Участники экскурсионно-туристических мероприятий, спортивных и других массовых мероприятий, включая организацию летних оздоровительных лагерей на базе учреждения, учитываются в среднегодовом исчислении: путем умножения общего количества участников с различными сроками проведения мероприятий на количество таких мероприятий и деления суммы произведений на 365.

Например, в течение предыдущего календарного года проведено массовых и экскурсионно-туристических мероприятий: 5 однодневных по 200 человек, 10 двухдневных по 50 человек, 2 трехдневных по 100 человек и 2 четырехдневных по 150 человек; организован на базе учреждения летний оздоровительный лагерь с дневным пребыванием детей в две смены по 65 чел. Среднегодовое количество участников составит: $[(5 \times 200) + (10 \times 2 \times 50) + (2 \times 3 \times 100) + (2 \times 4 \times 150) + (2 \times 65)]: 365 = 11$ человек.

2.4. При определении суммы баллов за количество групп в дошкольных образовательных учреждениях принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 сентября на установленную предельную наполняемость групп.

2.5. При определении количества баллов за каждого обучающегося (воспитанника), охваченного кружковой деятельностью, занимающиеся в нескольких кружках учитываются один раз.

2.6. За руководителями образовательных учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

2.7. Управление образования:

- может относить учреждения образования, добившихся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям;

- может относить, в порядке исключения, руководителей учреждений образования, имеющих особые заслуги в области образования, к следующей группе по оплате труда (без изменения учреждению группы по оплате труда руководителей).

3. Группы по оплате труда руководителей образовательных учреждений

3.1. Образовательные учреждения относятся к I, II, III, IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе выше приведенных показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей.

Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов			
	I группа	II группа	III группа	IV группа
1. Общеобразовательные учреждения, дошкольные образовательные учреждения, учреждения дополнительного образования	свыше 500	до 500	до 350	до 200
2. Учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, общеобразовательные учреждения для детей с ограниченными возможностями здоровья	свыше 350	до 350	до 250	до 150

Заведующая МАДОУ №215

Т.А. Чумашвили

ПОЛОЖЕНИЕ
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников
муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
№215 «Детский сад комбинированного вида»

1. Общие положения

1.1. Стимулирование работников детского сада осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников детского сада в повышении качества образовательного и воспитательного процессов, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешном и добросовестном исполнении должностных обязанностей.

Основанием для стимулирования работников детского сада является качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение устава детского сада, правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, заведующей детским садом, решений педагогического совета детского сада.

1.2. Стимулирующие выплаты выплачиваются работникам детского сада из средств стимулирующей части ФОТ:

- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- иные поощрительные и разовые выплаты (не более 3 процентов от стимулирующего фонда организации и (или) при наличии экономии фонда оплаты труда).

1.3. Стимулирующие выплаты работникам, работающим в режиме неполного рабочего времени и на условиях совместительства, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени.

2. Премиальные выплаты по итогам работы

2.1. Премиальная выплата по итогам работы устанавливается работникам детского сада в виде премии по результатам выполнения ими должностных обязанностей за квартал.

Установление премиальных выплат по итогам работы работникам детского сада из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по премированию (далее - комиссия), образованной в детском саду, с обязательным участием в ней представителя профсоюзного комитета. Состав комиссии утверждается приказом заведующей детским садом.

Размеры премиальных выплат по итогам работы максимальными размерами не ограничиваются.

2.2. Премиальная выплата работникам детского сада устанавливается по результатам квартала и выплачивается в течении следующего квартала.

Продолжительность первого квартала с 01 января по 31 марта текущего года, продолжительность второго квартала с 01 апреля по 30 июня текущего года, продолжительность третьего квартала с 01 июля по 30 сентября текущего года, продолжительность четвертого квартала с 01 октября по 31 декабря текущего года.

2.3. Выплаты стимулирующего характера должны быть установлены в детском саду на первый квартал текущего года по итогам работы за четвертый квартал предыдущего года не позднее 31 января текущего года, на второй квартал текущего года по итогам работы за первый квартал текущего года не позднее 30 апреля текущего года, за третий квартал текущего года по итогам работы за второй квартал текущего года не позднее 31 июля текущего года, за четвертый квартал по итогам работы за третий квартал текущего года не позднее 30 октября текущего года.

2.4. Для вновь принятого работника детского сада премиальная выплата устанавливается после истечения 30 календарных дней с момента оформления трудовых взаимоотношений по итогам работы за данный промежуток времени с 1 числа месяца, следующего за окончанием оцениваемого периода. На следующий и последующие кварталы данная выплата устанавливается в обычном порядке.

2.5. При выполнении работником детского сада должностных обязанностей в объеме менее чем на одну ставку, назначение выплаты осуществляется пропорционально нагрузке и отработанному времени. Для работников, являющихся совместителями, набранное количество баллов уменьшается пропорционально установленной нагрузке.

При выполнении работником детского сада должностных обязанностей в детском саду более чем на одну ставку, размер выплаты не увеличивается.

2.6. В случае привлечения работника к дисциплинарной или административной ответственности, связанной с выполнением функциональных обязанностей, премиальная выплата по итогам работы в месяце, в котором работнику объявлено взыскание, не выплачивается.

2.7. Установление показателей стимулирования, не связанных с результативностью труда, находящихся за пределами должностных обязанностей, не допускается. Показатели стимулирования должны быть относительно стабильными в течение учебного года.

К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы измерения.

По решению детского сада индикаторы измерения показателей стимулирования оцениваются количеством баллов.

Единица измерения при оценивании значений индикаторов показателей стимулирования закрепляется в локальном акте детского сада.

Если у индикатора измерения имеется несколько вариантов уровней достигаемых значений, то каждый вариант должен иметь соответствующую оценку. Наивысший уровень достигнутого значения индикатора имеет максимальную оценку.

Сумма оценок по индикаторам измерения составляет общую оценку по показателю стимулирования.

Сумма оценок по индикаторам измерения, имеющим наивысший уровень достигнутого значения, составляет максимальную оценку по показателю стимулирования.

Сумма максимальных оценок показателей стимулирования по виду выплат составляет итоговую максимальную оценку работника детского сада по виду выплат.

2.7.1. Максимальное количество баллов, установленное для каждой категории работников детского сада:

- воспитатели 100 баллов;
- прочий педагогический персонал 60 баллов;
- учебно-вспомогательный персонал 50 баллов;
- административно-управленческий персонал 40 баллов;
- обслуживающий персонал 30 баллов.

2.7.2. Порядок заполнения оценочных листов.

Каждому работнику детского сада выдается оценочный лист, в котором работник оценивает свою деятельность, проставляя баллы по индикаторам измерения показателей деятельности.

В случае длительного отсутствия работника (по уважительной причине) допускается заполнение оценочного листа руководителем подразделения.

Заполненные работниками оценочные листы передаются соответствующему члену мониторинговой группы:

- воспитатели и прочий педагогический персонал –заместителю заведующей по воспитательной и методической работе;
- младшие воспитатели, медицинская сестра (на бассейн), медицинская сестра по массажу, медицинская сестра -физио, медицинская сестра на стоматологический кабинет –старшей медицинской сестре;
- работники из числа обслуживающего персонала-заместителю заведующей по административно-хозяйственной работе;
- работники бухгалтерии-главному бухгалтеру;
- работники из числа административно-управленческого персонала, старшая медицинская сестра, врач стоматолог – заведующей детским садом.

Состав мониторинговой группы утверждаются приказом заведующей детским садом. Члены мониторинговой группы, назначаемые заведующей детским садом дают оценку качества деятельности работникам соответствующих категорий, проставляя баллы в оценочных листах работников детского сада. Заведующая детским садом дает оценку результатов деятельности каждому работнику.

Разногласия, возникшие при установлении баллов между работниками и членами мониторинговой группы, разрешаются в присутствии работника, с изложением обоснованности оценки одной и другой сторонами. При невозможности разрешения, разногласия выносятся на обсуждение комиссии.

2.8. Размер причитающихся премиальных выплат по итогам работы работникам детского сада определяется исходя из количества набранных оценок и стоимости балла.

Стоимость балла по виду выплат определяется как частное от планового размера доли стимулирующего фонда, направленного на данную выплату с учетом сложившейся экономии по фонду оплаты труда, распределенной пропорционально видам выплат, и фактически набранного количества баллов всеми работниками детского сада данной категории по данной выплате.

В целях более полного и своевременного использования бюджетных средств в течение расчетного периода может производиться перерасчет стоимости балла премиальных выплат по итогам работы и, соответственно, размера начисленных выплат.

2.9. Детский сад самостоятельно устанавливает порядок и форму заполнения показателей стимулирования по видам премиальных выплат по итогам работы в разрезе категорий работников, индикаторов измерения; порядок определения

стоимости балла; возможность перерасчета стоимости балла в расчетном периоде; порядок определения размера причитающихся выплат.

2.10. Заведующая детским садом обеспечивает в установленные сроки представление в комиссию оценочных листов по видам премиальных выплат, по итогам работы на всех работников детского сада с заполненной информацией:

о достигнутых значениях индикаторов показателей стимулирования по видам выплат;
о набранной сумме баллов за показатели стимулирования по видам выплат;
об итоговом количестве набранных баллов всеми работниками детского сада по видам выплат.

2.11. Комиссия рассматривает размеры премиальных выплат по итогам работы по каждому работнику детского сада. Решение комиссии согласовывается с профсоюзным комитетом.

Работники детского сада имеют право присутствовать на заседании комиссии, давать необходимые пояснения.

Комиссия принимает решение об установлении и размере премиальных выплат по итогам работы открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого заведующая детским садом готовит проект приказа, который согласовывается с профсоюзным комитетом.

Согласованный и утвержденный приказ по детскому саду является основанием для начисления премиальных выплат по итогам работы.

3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом заведующей детским садом по согласованию с профсоюзным комитетом по должностям работников детского сада.

К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся:

- премии за реализацию отдельных видов деятельности детского сада;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы детского сада);
- премии за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа детского сада среди населения;
- успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат;
- интенсивность труда (наполняемость группы выше нормы);
- стимулирующая выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям;
- стимулирующая выплата медицинским работникам детского сада;
- стимулирующая выплата педагогическим и медицинским работникам детского сада, молодым специалистам.

Доля части стимулирующего фонда оплаты труда работников детского сада, направляемая на установление премиальной надбавки работникам детского сада за интенсивность и высокие результаты работы составляет 40% из средств стимулирующей части ФОТст. и устанавливается в случаях:

3.2.1. Стимулирующая выплата за особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы детского сада) устанавливается:

- за обеспечение безотказной и бесперебойной работы пищеблока детского сада, большой объем:

заведующему производством (шеф-повар) – 4000 рублей,

повару -2000 рублей,

грузчику – 4450 рублей.

- за организацию питания в детском саду (анализ ценовой политики поставляемых поставщиками продуктов питания; своевременное заключение договоров и внесение изменений в договоры по поставке продуктов питания) в размере 1000 рублей;

При выполнении работником должностных обязанностей в объеме менее чем на одну ставку назначение выплаты осуществляется пропорционально нагрузке и отработанному времени. При совмещении нескольких должностей в детском саду данная выплата устанавливается работнику по одной должности. При выполнении работником должностных обязанностей в детском саду более чем на ставку, размер выплаты не увеличивается.

3.2.2. Стимулирующая выплата по организации и проведению мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа детского сада устанавливаются работникам детского сада:

-за подготовку и проведение открытых мероприятий и методических объединений для работников дошкольного образования в размере 2000 рублей

-за подготовку и методическое сопровождение участников конкурсного движения в размере 1500 рублей;

-за апробацию современных инновационных образовательных технологий (девайсов) в рамках опорных инновационных площадок на базе МАДОУ в размере 500 рублей.

-за обеспечение мероприятий мультимедийным сопровождением, оформление буклетов, презентаций и т.п. в размере 200 рублей;

-за организацию работы по подготовке детей на ПМПК в размере 1000 рублей;

-за разработку концепции развития детского сада в области детского образования и воспитания в размере 300 рублей;

-создание и поддержание комфортных эстетичных условий развивающей среды в размере 2500 рублей;

-организация и проведение кружковой работы в размере 3500 рублей;

-за разработку и внедрение адаптивной и общеобразовательной программы в размере 100 рублей.

-руководство городской опорно-методической площадкой в размере 3000 рублей.

При выполнении работником должностных обязанностей в объеме менее чем на одну ставку, назначение выплаты осуществляется пропорционально нагрузке и отработанному времени. При совмещении нескольких должностей в детском саду данная выплата устанавливается работнику по одной должности. При выполнении работником должностных обязанностей в детском саду более чем на ставку, размер выплаты не увеличивается.

3.2.3. Стимулирующая выплата за успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат устанавливаются работнику детского сада за:

-качественное, оперативное и своевременное внесение информации на официальный сайт детского сада в размере 1000 рублей;

-качественное, оперативное и своевременное заполнение показателей автоматизированной системы «Образование Кемеровской области» (АИС), согласно формам, утвержденным Центром мониторинга КРИПКИПРО в размере 1500 рублей;

-качественное, оперативное и своевременное заполнение показателей автоматизированной системы «Доксель, блок Анализ заработной платы» в размере 1500 рублей;

-качественное, оперативное и своевременное внесение информации на официальном сайте «BUSGOV» в размере 1300 рублей;

-качественное, оперативное и своевременное внесение информации в систему «Модуль энергоэффективности» и система «Доксель, блок Здания и сооружения» в размере 1000 рублей;

-качественное, оперативное и своевременное предоставление информации внешним организациям (учреждениям) в размере 2000 рублей.

-качественное, оперативное и своевременное участие в разработке локальных актов, связанное с финансово-экономической деятельностью детского сада, а также внесение изменений в данные локальные акты в размере 2000 рублей.

-качественное, оперативное и своевременное участие в разработке локальных актов, связанное с организацией педагогического процесса в детском саду, а также внесение изменений в данные локальные акты в размере 2000 рублей.

-качественные, оперативные и своевременные работы по устранению явлений гололеда, уборке снега, покосу травы, обрезки кустарников в размере 2900 рублей.

-качественная, оперативная и своевременная организация закупочной деятельности (разработка и обновление локальных актов по закупочной деятельности, размещение необходимой информации в единой информационной системе в сфере «Закупки» с своевременным внесением необходимых изменений) в размере 3500 рублей;

-качественная и оперативная работа с родителями (законными представителями) воспитанников детского сада по вопросам оплаты в размере 1100 рублей;

При выполнении работником должностных обязанностей в объеме менее чем на одну ставку, назначение выплаты осуществляется пропорционально нагрузке и отработанному времени. При совмещении нескольких должностей в детском саду данная выплата устанавливается работнику по одной должности. При выполнении работником должностных обязанностей в детском саду более чем на ставку, размер выплаты не увеличивается.

3.2.4. Стимулирующая выплата за интенсивность труда (наполняемость группы выше нормы) устанавливается воспитателям, учителям логопедам, музыкальному руководителю, инструктору по ФИЗО, инструктору по ФИЗО по обучению плаванию, музыкальному руководителю, педагогу дополнительного образования и младшим воспитателям при наполняемости группы свыше установленной нормы. Данная выплата устанавливается в процентном отношении к должностному окладу работника детского сада в следующих размерах:

Для воспитателя, музыкального руководителя, инструктора по ФИЗО, учителя логопеда, педагога дополнительного образования :

$$\text{Инт.} = (\text{Количество детей списочного состава} / \text{норму наполняемости детей} - \text{установленная нагрузка работника}) * 100\%$$

При установлении доплаты за интенсивность (наполняемость групп выше нормы) водятся целые значения 0,05; 0,10; 0,15; 0,20; 0,25; 0,30; 0,35; 0,40; и.т.д.

Для воспитателей групп компенсирующей направленности:

Инт.=((Количество детей списочного состава, имеющих нарушения речи+ количество детей списочного состава, не имеющих нарушения речи/5)-10)/5*20%

Данная выплата округляется до целого значения и может быть 20%, 40% и 60%.

Для младшего воспитателя:

Инт.=(Количество детей списочного состава/норму наполняемости детей*1,25-1,2)*100%

Данные выплаты устанавливаются на период с 01 сентября текущего года по 31 августа года следующего за текущим и могут быть изменены в течении учебного года по усмотрению руководителя соразмерно объему работам.

3.3.1. Специальная выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям детского сада назначается в следующих размерах:

1885 рублей воспитателям, младшим воспитателям;

885 рублей педагогическим работникам (старший воспитатель, учитель-логопед, педагог-психолог, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования).

Выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям вводится с целью повышения качества образовательного процесса, обеспечения безопасности жизнедеятельности и сохранения здоровья детей, которое оценивается по следующим критериям:

отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей);

отсутствие несчастных случаев и травм у детей;

систематическое проведение в соответствии с планом работ профилактики инфекционных заболеваний и закаливающих процедур.

Выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям назначается ежеквартально на ставку (оклад) независимо от количества детей в группе. В случае выявления нарушения по одному или нескольким критериям выплата на следующий квартал не назначается.

При выполнении воспитателем, младшим воспитателем, педагогическим работником должностных обязанностей в объеме менее чем на одну ставку назначение выплаты педагогическим работникам и младшим воспитателям осуществляется пропорционально нагрузке и отработанному времени.

При выполнении воспитателем, младшим воспитателем, педагогическим работником должностных обязанностей в одном образовательном учреждении более чем на ставку, размер надбавки не увеличивается.

Выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям назначается как по основному месту работы, так и работающим в учреждениях на условиях внешнего совместительства.

Для назначения надбавки издается приказ заведующей детским садом.

3.3.2. Специальная выплата медицинским работникам детского сада (далее - выплата медицинским работникам), назначается в следующих размерах:

1885 рублей врачам-специалистам, медицинским сестрам.

Выплата медицинским работникам назначается при соблюдении следующих условий:

- отсутствие жалоб со стороны родителей (при наличии), законных представителей;
- систематическое проведение в соответствии с планом работ профилактики инфекционных заболеваний и закаливающих процедур;
- выполнение рекомендаций по оздоровлению детей по итогам повозрастной диспансеризации и диспансеризации детей-подростков.

Выплата медицинским работникам назначается приказом заведующей детским садом сроком на квартал. В случае выявления нарушения по одному или нескольким критериям выплата на следующий квартал не назначается.

При выполнении медицинским работником должностных обязанностей в объеме менее чем на одну ставку назначение выплаты медицинским работникам осуществляется пропорционально нагрузке и отработанному времени.

При выполнении медицинским работником должностных обязанностей в одном учреждении более чем на одну ставку размер выплаты медицинским работникам не увеличивается.

При выполнении медицинским работником должностных обязанностей в разных учреждениях выплата медицинским работникам назначается в каждом учреждении.

3.3.3. Специальная выплата педагогическим и медицинским работникам детского сада, молодым специалистам (далее - выплата молодым специалистам) выплачивается по основному месту работы.

Молодыми специалистами являются лица, указанные в [абзаце втором](#) пункта 2 статьи 14 Закона Кемеровской области от 05.07.2013 № 86-ОЗ «Об образовании».

Выплата молодым специалистам устанавливается в размере не менее:

850 рублей - при стаже работы до одного года;

640 рублей - при стаже работы от одного года до двух лет;

420 рублей - при стаже работы от двух до трех лет;

1060 рублей - при стаже работы до трех лет и при наличии диплома с отличием.

Назначение выплаты молодым специалистам производится по заявлению работника.

К заявлению должны прилагаться следующие документы:

копия паспорта;

копия диплома об окончании образовательного учреждения высшего образования, профессионального образовательного учреждения или учреждения дополнительного профессионального образования по программе ординатуры;

копия трудовой книжки;

копия приказа о назначении на должность педагогического, медицинского работника в образовательном учреждении.

Выплата молодым специалистам производится ежемесячно с момента подачи заявления, в том числе в период нахождения в очередном отпуске, в период временной нетрудоспособности.

Выплата молодым специалистам не производится в период нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком, отпуске без сохранения заработной платы, а также в период прохождения военной службы по призыву и возобновляется при условии возвращения молодого специалиста на прежнее место работы на должность педагогического работника и медицинского работника.

4. Иные поощрительные и разовые выплаты

4.1. Стимулирующий фонд оплаты труда работников детского сада, направляемый на установление иных поощрительных и разовых выплат составляет не более 3% из средств стимулирующей части ФОТ.

4.2. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам детского сада приказом заведующей детским садом по согласованию с профсоюзным комитетом в виде разовых премий к знаменательным датам, профессиональному празднику и материальной помощи:

-по итогам работы до 6000 руб.;

-за высокий уровень исполнения важных и срочных заданий до 3000 руб.;

-по итогам организации и проведения на базе детского сада мероприятий различной направленности, перечень которых не включен в показатели стимулирования работников детского сада в приказе по детскому саду конкретизируется: за организацию и качественное проведение каждого мероприятия работник премируется) до 3000 рублей;

За образцовое качество выполняемых работ при награждении работника Почетной грамотой, благодарственным письмом департамента образования и науки Кемеровской области, главы муниципального образования, присвоения почетных званий РФ, награждения знаками отличия, орденами и медалями РФ за заслуги в области образования до 5000 руб.

Поощрительные единовременные премиальные выплаты могут быть установлены:

-при достижении работника детского сада пенсионного возраста (в размере до 3000 рублей);

-к юбилейным датам работника детского сада, не совпадающим с датой возникновения пенсионного возраста (50 и 55 лет, 60 и 65 лет, 70 и 75 лет) в размере 1000 рублей;

-к праздничным дням и профессиональному празднику до 3000 руб. при наличии экономии ФОТ.

Предложения по единовременным премиальным выплатам работников готовятся:

-воспитатели и прочий педагогический персонал – старшим воспитателем;

-младшие воспитатели, медицинская сестра - физио, медицинская сестра по массажу, медицинская сестра (на бассейн), медицинская сестра на стоматологический кабинет– старшей медицинской сестрой;

-работники из числа обслуживающего персонала – заместителем заведующей по административно-хозяйственной работе;

-работники из числа административно-управленческого персонала, старшая медицинская сестра, врач стоматолог– заведующей детским садом;

-работники бухгалтерии – главным бухгалтером и выносятся на обсуждение Комиссии.

Поощрительные единовременные премиальные выплаты устанавливаются работникам детского сада в конкретных суммах, в пределах, имеющих у детского сада. При установлении размера поощрительной единовременной премиальной выплаты конкретному работнику детского сада учитывается его совокупный вклад в развитие и совершенствование деятельности детского сада.

4.3. Размер поощрительной единовременной премиальной выплаты устанавливается приказом заведующей детским садом с привлечением выборного профсоюзного комитета детского сада. Данный приказ является основанием для выплаты премиальной надбавки.

4.4. Материальная помощь может быть выплачена на основании письменного заявления работника детского сада в следующих случаях:

-в связи со смертью близких родственников (в зависимости от стажа работы в МАДОУ №215 «Детский сад комбинированного вида»)

до 1 года – до 2000 рублей;

от 1 года до 3-х лет – до 3000 рублей

от 3-х лет – до 5000 рублей.

-на лечение (в зависимости от тяжести заболевания):

средней степени тяжести заболевание – до 3000 рублей,

тяжелой степени тяжести заболевание – до 5000 рублей.

-в связи с кражами имущества, пожаром, наводнением – до 5000 рублей.
Размер материальной помощи устанавливается приказом заведующей детским садом с привлечением профсоюзного комитета детского сада. Данный приказ является основанием для выплаты материальной помощи работникам детского сада.

*Приложение 1 к Положению
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда
МАДОУ №215 «Детский сад комбинированного вида»*

ПРОТОКОЛ № _____
заседания комиссии
по установлению премиальной надбавки работникам
МАДОУ №215 «Детский сад комбинированного вида»

г. Кемерово

от «___» _____ 201 г.

Комиссия в составе:

Председатель комиссии _____ / _____ /
Члены комиссии _____ / _____ /
_____ / _____ /
_____ / _____ /
_____ / _____ /
_____ / _____ /

Рассмотрев результаты мониторинга деятельности работников детского сада по итогам работы за _____ 201_ год,

ПОСТАНОВИЛА:

1. Установить премиальную надбавку работникам учреждения на _____ 201_ год исходя из средней стоимости балла по детскому саду руб. _____ коп. в размере:

№ n/n	Фамилия И.О.	Должность	Кол-во набранных работником баллов	Размер надбавки, руб.

Председатель комиссии: _____ / _____ /

Члены комиссии _____ / _____ /

_____ / _____ /

_____ / _____ /

_____ / _____ /

*Приложение №2 к Положению о распределении
стимулирующей части фонда оплаты труда
МАДОУ №215 «Детский сад комбинированного вида»*

ГЛАВНЫЙ БУХГАЛТЕР					
№ п/п	Критерии основания для премирования	Индикаторы	Целевое назначение показателя	Контрольный период	Школа установления выплат (оценка балла)
1.	Своевременное и качественное предоставление отчетности	Обеспечение сдачи отчетности в установленные сроки Достоверность отчетных данных	Наличие своевременно предоставленные отчетов Отсутствие нарушений при сдаче отчетности	Раз в полугодие	3 3
2.	Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской отчетности	Отсутствие необоснованной дебиторской задолженности Отсутствие просроченной задолженности	Отсутствие Отсутствие	Раз в полугодие	3 3
3.	Качество проведенных проверок финансово-хозяйственной деятельности, своевременность устранения выявленных нарушений и замечаний	Отсутствие замечаний по актам Соблюдение сроков устранения выявленных нарушений и замечаний	Отсутствие В сроки, указанные в акте	Раз в полугодие	2 3
4.	Своевременное выявление недостатков товарно-материальных ценностей, результат инвентаризации	Проведение инвентаризации, внезапных проверок ТМЦ	Отсутствие нарушений по учету ТМЦ Отсутствие недостачи или излишков ТМЦ	Раз в полугодие	2 2
5.	Обеспечение правильного начисления и своевременного обеспечения и своевременного обеспечения платежей в бюджет и внебюджетные фонды	Отсутствие пени и штрафов по налоговым обязательствам	Отсутствие штрафных санкций	Раз в полугодие	3
6.	Своевременное обеспечение руководителя качественной и	Предоставление информации в полном объеме и в обозначенный срок	Отсутствие замечаний руководителя	Раз в полугодие	3

	достоверной бухгалтерской информацией				
7.	Выполнение особо важных и срочных заданий. Оперативность предоставления информации	Качественное и своевременное выполнение порученного задания	Наличие отчета о выполнении задания	Раз в полугодие	3
8.	Участие в разработках программ. Положений. Докладов результативности деятельности учреждения	Проведение финансового анализа. Разработка учетной политики и внутренней бухгалтерской отчетности. Составление финансово-экономических обоснований и расчетов	Наличие анализа финансово-хозяйственной деятельности учреждения. Изменения и дополнения к учетной политике	Раз в полугодие	3
9.	Подтверждение повышения квалификации бухгалтера	Прохождение сертификации, аттестации, курсов повышения квалификации, семинаров	Наличие сертификата бухгалтера, наличие свидетельства о прохождении курсов, семинаров.	Раз в полугодие	3
10.	Высокий уровень выполнения трудовой дисциплины	Наличие приказов по замечаниям	Отсутствие приказов	Раз в полугодие	4

Максимальное количество баллов

40

ЗАМЕСТИТЕЛЬ ЗАВЕДУЮЩЕЙ ПО АДМИНИСТРАТИВНО-ХОЗЯЙСТВЕННОЙ РАБОТЕ

№ п/п	Критерии основания для премирования	Индикаторы	Целевое назначение показателя	Контрольный период	Школа установления выплат (оценка балла)
1.	Организация хранения и содержания имущества МАДОУ	Отсутствие пропажи имущества (механизмы. Оборудования. Инвентарь, материалы и пр.)	100% отсутствия пропаж Наличие пропаж имущества	Раз в полугодие	2 0
2.	Обеспечение учета имущества и составление отчетности	Своевременная и правильная организация инвентарного учета имущества	100% наличие инвентарных номеров на движимом и недвижимом имуществе Отсутствие инвентарных номеров	Раз в полугодие	2 0
3.	Организация списания денежных средств и имущества МАДОУ	Своевременное и правильное списание денежных средств, взятых в отчет	Списание 100% денежных средств производится в соответствии с нормами его проведения Отсутствие списания денежных средств	Раз в полугодие	2 0

	списания имущества, отчетность	Своевременное и правильное списание малоценных и быстроизнашивающихся предметов, имущества пришедшего в негодность	Списание в соответствии с нормами его проведения Отсутствие списания		4
4.	Заключение и сопровождение договоров (коммунальных услуг, содержание имущества, приобретение имущества и пр.)	Своевременное заключение необходимых договоров на обслуживание зданий, территории, инженерных сетей	Своевременное и правильное заключение договоров Заключение договоров позже срока	Раз в полугодие	2 0
5.	Содержание, текущий ремонт зданий. Помещений и территории МАДОУ	Качество содержания и ремонт здания и помещения	100% выполнения текущего ремонта здания и помещений МАДОУ Наличие замечаний заведующей по содержанию здания и помещений МАДОУ	Раз в полугодие	2 0
6.	Содержание внутренних инженерных сетей	Стабильное, безаварийное работающее внутренние инженерные сети (электричество, вентиляция, отопление, водоотведение, водоснабжение)	100% безаварийная работа инженерных сетей Наличие аварий	Раз в полугодие	2 0
7.	Уборка помещений и территории подразделения	Качественная и своевременная уборка помещений	100% качественной уборки помещений и территории МАДОУ Наличие замечаний заведующей МАДОУ	Раз в полугодие	2 0
8.	Санитарно гигиеническая обработка помещений и территории МАДОУ	Качественный и своевременный вывоз ТБО Качественная и своевременная обработка помещений от бытовых насекомых и грызунов	100% выполнение Несвоевременный вывоз 100%(по графику) своевременная санобработка Отсутствие санобработки согласно графика	Раз в полугодие	2 0 2 0
9.	Обеспечение подразделения имуществом, контроль за использованием имущества	Своевременное обеспечение подразделения мебелью, оборудованием, инвентарем и материалами Экономия энерго- водо- тепло ресурсов в МАДОУ	100% обеспечение по заявкам в течении 2 недель (при наличии денег) Наличие замечаний заведующей по срокам Экономия Перерасход	Раз в полугодие	2 0 4 0
10.	Обеспечение охраны труда работников подразделения	Обеспечение безопасности при эксплуатации здания и	100% отсутствие травм или предписаний контролирурующих организаций Наличие травм или предписаний	Раз в полугодие	2

		помещений. Технологического оборудования	100% отсутствие пожаров или предписаний контролирующих организаций Наличие предписаний		0 4 0
		Обеспечение пожарной безопасности зданий и сооружений, выполнение противопожарных мероприятий и содержание в исправном состоянии пожарного инвентаря			
11	Обеспечение трудовой дисциплины	Своевременный и качественный контроль за соблюдением работниками трудовой и производственной дисциплины Своевременный и качественный контроль за соблюдением работниками правил и норм охраны труда, требований производственной санитарии и гигиены, требований противопожарной безопасности, гражданской обороны Своевременное и качественное исполнение распоряжений и приказов заведующей, в том числе своевременное информирование руководителя о недостатках в работе подразделения и принимаемых мерах по их ликвидации	100% отсутствие прогулов и опозданий на работу (зам.зав. по АХР и подчиненные) Наличие прогулов и опозданий на работу 100% отсутствие нарушений техники безопасности, противопожарных работ, производственной санитарии Наличие нарушений 100% отсутствие невыполнения распоряжения Наличие замечаний заведующей на выполнение распоряжений	Раз в полугодие	2 0 2 0 2 0

Максимальное количество баллов

40

ЗАМЕСТИТЕЛЬ ЗАВЕДУЮЩЕЙ ПО ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ И МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЕ

№ п/п	Критерии основания для премирования	Индикаторы	Целевое назначение показателя	Контрольный период	Школа установления выплат (оценка балла)
1.	Уровень готовности выпускников МАДОУ к обучению в школе	Количество детей с «высоким» и «среднем» уровнем развития	80-100% 50-79%	Раз в полугодие	3 1
2.	Организация работы методического кабинета	Наличие оборудования, методической литературы, картотек, выставки педагогических новинок и т.д.	Высокий средний	Раз в полугодие	5 3
3.	Качественное и своевременное выполнение комплексно-целевого плана	Факт проведения мероприятий	В полном объеме Частично	Раз в полугодие	5 3
4.	Организация контроля учебно-воспитательного процесса	Наличие карт контроля		Раз в полугодие	5
5.	Организация и проведение мероприятий, повышающих имидж, авторитет МАДОУ	Факт проведения	Высокий Средний	Раз в полугодие	3 1
6.	Уровень организации и повышения квалификации педагогических работников		Высокий Средний	Раз в полугодие	5 2
7.	Качественное проведение открытых мероприятий, выступление на конференциях, семинарах, педагогических советах	Уровень проведения	МАДОУ районный или городской Областной или Всероссийский Максимальное количество баллов-6	Раз в полугодие	2 4 6
8.	Наличие дополнительного образования, сертификатов о прохождении курсов	Факт наличия сертификата	Краткосрочные Долгосрочные Дополнительные Максимальное количество баллов-4	Раз в полугодие	1 2 1
9.	Своевременное и качественное исполнение приказов, распоряжений, поручений	Факт наличия		Раз в полугодие	4

Максимальное количество баллов

40

ЗАВЕДУЮЩИЙ ПРОИЗВОДСТВОМ (ШЕФ-ПОВАР)

№ п/п	Критерии основания для премирования	Индикаторы	Целевое назначение показателя	Контрольный период	Школа установления
-------	-------------------------------------	------------	-------------------------------	--------------------	--------------------

					выплат (оценка балла)
1.	Отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов	Отсутствие замечаний		Раз в полугодие	5
2.	Контроль за содержанием технологического оборудования, инвентаря в соответствии с требованиями санитарных правил и норм	Отсутствие замечаний		Раз в полугодие	5
3.	Отсутствие дисциплинарных взысканий и административных наказаний	Отсутствие замечаний		Раз в полугодие	5
4.	Своевременная подача заявок по продуктам	Отсутствие замечаний		Раз в полугодие	5
5.	Сохранение материально технических ценностей МАДОУ	Отсутствие замечаний		Раз в полугодие	5
6.	Выполнение обязанностей временно отсутствующего работника	Отсутствие замечаний		Раз в полугодие	5
7.	Соблюдение санитарно-гигиенических требований и технологии приготовления пищи	Отсутствие замечаний		Раз в полугодие	5
8.	Контроль за выполнением программы по экономии воды и электроэнергии	Отсутствие замечаний		Раз в полугодие	5

Максимальное количество баллов

40

СТАРШИЙ ВОСПИТАТЕЛЬ

№ п/п	Критерии основания для премирования	Индикаторы	Целевое назначение показателя	Контрольный период	Школа установления выплат (оценка балла)
1.	Уровень готовности выпускников МАДОУ у обучению в школе	Количество детей с «высоким» и «Среднем» уровнем развития	80-100% 50-79%	Раз полугодие	10 3
2.	Организация работы методического кабинета	Наличие оборудования, методической литературы, картотек,	Высокий Средний	Раз в полугодие	5 3

		выставки педагогических новинок и т.д.			
3.	Качественное и своевременное выполнение комплексно-целевого плана	Факт проведения мероприятий	В полном объеме Частично	Раз в полугодие	5 3
4.	Организация контроля учебно-воспитательного процесса	Наличие карт контроля		Раз в полугодие	10
5.	Организация и проведение мероприятий, повышающих имидж, авторитет МАДОУ	Факт проведения	Высокий Средний	Раз в полугодие	10 3
6.	Уровень организации и повышения квалификации педагогических работников		Высокий Средний	Раз в полугодие	6 3
7.	Качественное проведение открытых мероприятий, выступление на конференциях, семинарах, педагогических советах	Уровень проведения	МАДОУ Районный или городской Областной или Всероссийский Максимальное количество баллов-6	Раз в полугодие	2 4 6
8.	Наличие дополнительного образования, сертификатов о прохождении курсов	Факт наличия сертификата	Краткосрочные Долгосрочные Дополнительные Максимальное количество баллов-4	Раз в полугодие	1 2 1
9.	Своевременное и качественное исполнение приказов, распоряжений, поручений	Факт наличия		Раз в полугодие	4

Максимальное количество баллов

60

ВОСПИТАТЕЛЬ

№ п/п	Критерии и показатели	Индикаторы	Формула расчета	Целевое назначение показателя	Оценка балла	Контрольный период	Источник информации
-------	-----------------------	------------	-----------------	-------------------------------	--------------	--------------------	---------------------

Стратегическая цель. Модернизация дошкольного образования: создание равных возможностей для получения современного качественного образования

1.Раздел 1. Качество и доступность образования

1.	Создание условий развития ребенка, развивающей образовательной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой (п.2.4. ФГОС)	1.1. Соответствие развивающей предметно-пространственной среды требованиям реализуемой образовательной программы ФГОС ДО возрастным особенностям ;обеспечение возможности общения и совместной деятельности, двигательной активности и уединения; создание содержательно-насыщенной, трансформируемой, полифункциональной, вариативной, доступной и безопасной среды.	Соответствие требованиям реализуемой программы	соответствует	5	Раз в полугодие	Результаты тематического контроля, смотр-конкурса
		1.2. Достижение воспитанников. Участие в конкурсах, выставках, музыкально-театрализованных представлениях, фестивалях, спартакиадах	Наличие дипломов, грамот, сертификатов. Максимальное количество баллов-5	Всероссийский уровень Региональный уровень Муниципальный уровень Уровень ДОУ	5-побед 4-участ 4-побед 3-участ 3-побед 2-участ 2-побед		

2.Раздел 2. Повышение профессиональной компетенции воспитателя

2	Повышение профессиональной компетенции воспитателя	2.1. Прохождение процедуры сертификации на региональном, муниципальном уровнях	Наличие сертификата Максимальное количество баллов-5	Региональный Муниципальный	5 4	На период действия сертификата	Сертификат		
		2.2. Участие в экспериментальных инновационных проектах, стажировочных опорно-методических площадках, творческих группах, разработке образовательной программы, программы развития ДОУ, конференциях, семинарах, наставничество	Участие не реже 1 раза в год Максимальное количество баллов-5	Региональный Муниципальный Уровень ДОУ	5 4 2			Раз в год	Приказ ДОУ, наличие материалов
		2.3. Публикации, наличие собственных программ, технологий, сборников, методических разработок, пособий.	Наличие материалов Максимальное количество баллов-4	Региональный Муниципальный Уровень ДОУ	4 3 2				

		2.4. Обобщение педагогического опыта. Проведение мастер-классов, открытых занятий, <u>мероприятий</u>	Наличие материала в Максимальное количество баллов-4	Региональный Муниципальный Уровень ДОУ	4 3 2	Раз в полугодие	Приказы, материалы, конспекты
		2.5. Участие в конкурсах, проводимых Министерством образования и науки Международные, всероссийские, Интернет-конкурсы,	Наличие дипломов, материалы в Максимальное количество баллов-5	Победитель Призер Участник	5 4 3	Раз в год	Наличие дипломов, грамот, сертификатов и т.д.
		2.6. Участие в областных и муниципальных конкурсах профессионального мастерства (очные)	Наличие диплома победителя, призера, материалы Максимальное количество баллов-5	Победитель Призер Участник	5 4 3	Раз в год	Наличие дипломов, грамот, сертификатов и т.д.
		2.7. Участие в конкурсах профессионального мастерства, проводимые образовательной организацией	Наличие диплома победителя, призера, грамот Максимальное количество баллов-4	Победитель Лауреат	4 3	Раз в полгода	Наличие дипломов, грамот
3. Раздел 3. Обеспечение сохранения и укрепления здоровья детей							
3.	Обеспечение сохранения и укрепления здоровья детей	3.1 Посещаемость детей	Динамика роста (от городского показателя 75%)	Рост до 3% Свыше 3%	6 4	Раз в полугодие	Справка медицинского работника

		3.2. Качественное проведение мероприятий, способствующих сохранению здоровья детей	Реализация здоровьесберегающих программ, технологий, оздоровительных мероприятий	Отсутствие замечаний	5		План работы, наличие программ, сценариев . Журнал контроля.
		3.3.Соблюдение норм СанПин (соблюдение режимных моментов, гигиенических требований к занятию, к прогулке, к мытью игрушек и др.)	Своевременное и качественное выполнение требований СанПиН	Соответствует Незначительные замечания	7 4		Справка медицинского работника , справка методической службы
4	Исполнительская дисциплина	4.1. Своевременное и качественное исполнение распоряжений, приказов, поручений		100% выполнение Наличие замечаний (в том числе устных)	5 0	Раз в квартал	Справка ст. воспитателя, зам. зав. по ВиМР
		4.2. Активное и качественное участие в мероприятиях ДОУ (количество ролей)	Факт участия и наличия положительных отзывов	Главные роли Второстепенные и эпизодические	2 0,5	Раз в квартал	Результаты круглого стола
5.	Работа с родителями	5.1. Удовлетворенность родителей качеством образовательных услуг	Факт наличия положительных отзывов, результаты анкетирования, наличие интернет сайта	Не менее 90% от количества родителей в группе	5	Раз в полугодие	Результаты анкетирования, журнал отзывов, отзывы на сайте

	5.2. Качественное проведение совместных мероприятий с родителями (родительские собрания, мастер-классы и т.д.)	Факт наличия положительных отзывов, оценка администрации	Использование разнообразных форм Частичное использование (не менее 3-4 форм)	5 4	Раз в квартал	Результаты анализа мероприятия, лист отзывов
	5.3. Оформление родительского уголка группы (обновляемость, содержание, актуальность, достоверность)	Соответствует требованиям	соответствует	4	Раз в квартал	Результаты контроля
	5.4. Вовлечение родителей в образовательное пространство ДОУ	Качественное ведение блогов, сайтов группы	соответствует	4	Раз в квартал	Факт проведения
	5.5. Отсутствие задолженности по родительской плате	Своевременная оплата	Отсутствие Незначительная (до 5%)	6 4	Раз в квартал	Справка главного бухгалтера

ИТОГО: Максимальное количество баллов

100

УЧИТЕЛЬ - ЛОГОПЕД

№ п/п	Критерии основания для премирования	Индикаторы	Целевое назначение показателя	Контрольный период	Школа установления выплат (оценка балла)
1.	Наличие призовых мест	Факт наличия (дипломы, грамоты и т.д.)		Раз в год	5
2.	Участие во внешних мероприятиях, метод объединениях	Факт наличия	Районный Городской Областной Максимальное количество баллов-10	Раз в год	3 5 10
3.	Проведение консультаций, мастер классов, открытых занятий в МАДОУ	Факт наличия			5
4.	Результативность работы	Итоговая диагностика	70-100% 40-69%	Раз в год	5 3
5.	Выполнение обязанностей внештатных работников (инспектор по охране прав детства,	Приказ о назначении	Приказ о назначении (за каждую обязанность)		1

	уполномоченный по соцстраху и т.п.) Максимально 3 балла				
6.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников	Факт наличия			6
7.	Наличие дополнительного образования, сертификатов о курсах	Факт наличия	Краткосрочные Долгосрочные Дополнительные Максимальное количество баллов-4		1 2 1
8.	Наличие авторских программ, разработок, рекомендаций	Факт наличия			4
9.	Использование дополнительных программ, инновационных методик, интернет -ресурсов.	Факт наличия, использования			4
10.	Проведение логопедических праздников, подготовка участников конкурсов, фестивалей и т.д.	Факт проведения		Раз в год	5
11.	Наличие печатных материалов, публикаций в СМИ	Факт наличия		Раз в год	4
12.	Сохранение и укрепление материально-технической базы МАДОУ	инвентаризация	Отсутствие излишек и недостач.	Раз в год	2
13	Своевременное и качественное исполнение распоряжений, приказов, поручений.				5

ИТОГО: Максимальное количество баллов

60

ИНСТРУКТОР ПО ФИЗО (ПЛАВАНИЕ)

№ п/п	Критерии основания для премирования	Индикаторы	Целевое назначение показателя	Контрольный период	Школа установления выплат (оценка балла)
1.	Наличие призовых мест	Факт наличия (дипломы, грамоты и т.д.)		Раз в год	10

2.	Участие во внешних мероприятиях, метод объединения, наличие печатных работ	Факт наличия	Районный Городской Областной Максимальное количество баллов-10	Раз в год	3 5 10
3.	Проведение консультаций, мастер классов, открытых занятий в МАДОУ	Факт наличия			5
4.	Результативность работы	Итоговая диагностика	90-100% 80-90%	Раз в год	5 3
5.	Выполнение обязанностей внештатных работников (инспектор по охране прав детства, уполномоченный по соцстраху и т.п.)	Приказ о назначении	Приказ о назначении (1 балл-одна должность)		1
6.	Участие в общих мероприятиях МАДОУ	Степень участия	Высокая Средняя		5 3
7.	Участие в детских праздниках в качестве актеров	Количество ролей	1 роль Максимальное количество баллов-6		1
8.	Наличие дополнительного образования, сертификатов о курсах	Факт наличия	Краткосрочные Долгосрочные Дополнительные Максимальное количество баллов-4		1 2 1
9.	Наличие авторских программ, разработок, рекомендаций	Факт наличия			3
10.	Использование дополнительных оздоровительных программ, инновационных методик	Факт наличия, использования			2
11.	Оборудование педагогического процесса, изготовление наглядных пособий, нетрадиционного оборудования	Факт наличия			2
12.	Сохранение и укрепление материально-технической базы МАДОУ	инвентаризация	Отсутствие излишек и недостач.		2
13.	Своевременное и качественное исполнение распоряжений, приказов, поручений	Оценка администрации			5

Максимальное количество баллов**60****ИНСТРУКТОР ПО ФИЗО**

№ п/п	Критерии основания для премирования	Индикаторы	Целевое назначение показателя	Контрольный период	Школа установления выплат (оценка балла)
1.	Наличие призовых мест	Факт наличия (дипломы, грамоты и т.д.)		Раз в год	10
2.	Участие во внешних мероприятиях, метод объединения, наличие печатных работ	Факт наличия	Районный Городской Областной Максимальное количество баллов-10	Раз в год	3 5 10
3.	Проведение консультаций, мастер классов, открытых занятий в МАДОУ	Факт наличия			5
4.	Результативность работы	Итоговая диагностика	90-100% 80-90%	Раз в год	5 3
5.	Выполнение обязанностей внештатных работников (инспектор по охране прав детства, уполномоченный по соцстраху и т.п.)	Наличие обязанностей	Приказ о назначении		1
6.	Участие в общих мероприятиях МАДОУ	Степень участия	Высокая Средняя		5 3
7.	Участие в детских праздниках в качестве актеров	Количество ролей	1 роль Максимальное количество баллов-2		1
8.	Наличие дополнительного образования, сертификатов о курсах	Факт наличия	Краткосрочные Долгосрочные Дополнительные Максимальное количество баллов-4		1 2 1
9.	Наличие авторских программ, разработок, рекомендаций	Факт наличия			3
10.	Использование дополнительных оздоровительных программ, инновационных методик	Факт наличия, использования			2
11.	Оборудование педагогического процесса, изготовление	Факт наличия			2

	наглядных пособий, нетрадиционного оборудования				
12.	Сохранение и укрепление материально-технической базы МАДОУ	инвентаризация	Отсутствие излишек и недостач.		2
13.	Своевременное и качественное исполнение распоряжений, приказов, поручений	Оценка администрации			5

Максимальное количество баллов

60

МУЗЫКАЛЬНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ

№ п/п	Критерии основания для премирования	Индикаторы	Целевое назначение показателя	Контрольный период	Школа установления выплат (оценка балла)
1.	Наличие призовых мест	Факт наличия (дипломы, грамоты и т.д.)		Раз в год	5
2.	Участие во внешних мероприятиях, метод объединениях	Факт наличия	Районный Городской Областной Максимальное количество баллов-10	Раз в год	3 5 10
3.	Проведение консультаций, мастер классов, открытых занятий в МАДОУ	Факт наличия			5
4.	Результативность работы	Итоговая диагностика	90-100% 80-90%	Раз в год	5 3
5.	Участие в общих мероприятиях МАДОУ	Степень участия	Высокая Средняя		5 2
6.	Качественная организация и проведение утренников согласно плану	Круглый стол по результатам мероприятия	Высокая Средняя		5 3
7.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников	Факт проведения			5
8.	Наличие дополнительного образования, сертификатов о курсах	Факт наличия	Краткосрочные Долгосрочные Максимальное количество баллов-3		1 2

9.	Наличие авторских программ, разработок, рекомендаций	Факт наличия			3
10.	Использование дополнительных программ, инновационных методик	Факт наличия, использования			3
11.	Оборудование педагогического процесса, изготовление наглядных пособий, нетрадиционного оборудования, подготовка атрибутов	Факт наличия			3
12.	Сохранение и укрепление материально-технической базы МАДОУ	инвентаризация	Отсутствие излишек и недостат.		3
13.	Своевременное и качественное исполнение распоряжений, приказов, поручений				5

Максимальное количество баллов

60

ПЕДАГОГ-ПСИХОЛОГ

№ п/п	Критерии основания для премирования	Индикаторы	Целевое назначение показателя	Контрольный период	Школа установления выплат
1.	Наличие призовых мест	Дипломы, грамоты и т.д.		Раз в год	5
2.	Участие во внешних мероприятиях, методообъединениях	Дипломы, грамоты, сертификаты	Районный Городской Областной	Раз в год	3 5 10
3.	Проведение консультаций, мастер классов, открытых занятий МАДОУ	Конспект		В течении отчетного периода	5
4.	Результативность работы	Итоговая диагностика ПМПк	70-100% 40-69%	Раз в год	5 3
5.	Выполнение обязанностей внештатных работников (инспектор по охране прав детства, уполномоченный по соцстраху и тп.	Приказ о назначении			1 балл – одна обязанность
6.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с	Журнал обращений родителей			6

	родителями воспитанников				
7.	Наличие дополнительного образования, сертификатов о курсах	Факт наличия	Краткосрочные Долгосрочные Дополнительные	За последние 3 года	1 2 1
8.	Наличие авторских программ, разработок, рекомендаций	Факт наличия			4
9.	Использование дополнительных программ, инновационных методик, интернет-ресурсов.	Факт наличия, отображение в плане		Раз в год	4
10.	Участие в экспериментальных и опорных площадках МАДОУ	План работы		Раз в год	5
11.	Наличие печатных материалов, публикаций в СМИ, интернет-сообществах	Факт наличия		Раз в год	4
12.	Сохранение и укрепление материально-технической базы МАДОУ	инвентаризация			2
13.	Своевременное и качественное исполнение распоряжений, приказов, поручений			В течении отчетного периода	5

Максимальное количество баллов

60

ПЕДАГОГ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

№ п/п	Критерии основания для премирования	Индикаторы	Целевое назначение показателя	Контрольный период	Школа установления выплат (оценка балла)
1.	Наличие призовых мест	Факт наличия (дипломы, грамоты и т.д.)		Раз в год	5
2.	Участие во внешних мероприятиях, метод объединениях, печать в СМИ	Факт наличия	Районный Городской Областной Всероссийский Максимальное количество баллов-10	Раз в год	3 5 8 10

3.	Качественное проведение консультаций, мастер классов, открытых занятий в МАДОУ	Факт наличия			5
4.	Результативность работы	Итоговая диагностика	90-100% 80-90%	Раз в год	5 3
5.	Участие в общих мероприятиях МАДОУ	Степень участия	Высокая Средняя		5 2
6.	Качественная организация и проведение утренников, развлечений, конкурсов, выставок.	Круглый стол по результатам мероприятия	Высокая Средняя		5 3
7.	Реализация мероприятий обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников	Факт проведения			5
8.	Наличие дополнительного образования, сертификатов о курсах	Факт наличия	Краткосрочные Долгосрочные Максимальное количество баллов-3		1 2
9.	Наличие авторских программ, разработок, рекомендаций	Факт наличия			3
10.	Использование дополнительных программ, инновационных методик	Факт наличия, использования			3
11.	Оборудование педагогического процесса, изготовление наглядных пособий, нетрадиционного оборудования, подготовка атрибутов	Факт наличия			3
12.	Сохранение и укрепление материально-технической базы МАДОУ	инвентаризация			3
13.	Своевременное и качественное исполнение распоряжений, приказов, поручений				5

Максимальное количество баллов

60

ЭКОНОМИСТ

№ п/п	Критерии основания для премирования	Индикаторы	Целевое назначение показателя	Контрольный период	Школа установления выплат (оценка балла)
1.	Своевременное и качественное предоставление отчетности	Обеспечение сдачи отчетности в установленные сроки Достоверность отчетных данных	Наличие своевременно предоставленные отчетов Отсутствие нарушений при сдаче отчетности	Раз в полугодие	4 4
2.	Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской отчетности	Отсутствие необоснованной дебиторской задолженности Отсутствие просроченной задолженности	Отсутствие Отсутствие	Раз в полугодие	4 4
3.	Качество проведенных проверок финансово-хозяйственной деятельности, своевременность устранения выявленных нарушений и замечаний	Отсутствие замечаний по актам Соблюдение сроков устранения выявленных нарушений и замечаний	Отсутствие В сроки, указанные в акте	Раз в полугодие	4 4
4.	Своевременное выявление недостатков товарно-материальных ценностей, результат инвентаризации	Проведение инвентаризации, внезапных проверок ТМЦ	Отсутствие нарушений по учету ТМЦ Отсутствие недостачи или излишков ТМЦ	Раз в полугодие	4 4
5.	Своевременное обеспечение руководителя качественной и достоверной экономической информацией	Предоставление информации в полном объеме и в обозначенный срок	Отсутствие замечаний руководителя	Раз в полугодие	4
6.	Выполнение особо важных и срочных заданий. Оперативность предоставления информации	Качественное и своевременное выполнение порученного задания	Наличие отчета о выполнении задания	Раз в полугодие	4
7.	Участие в разработках программ. Положений. Докладов результативности деятельности учреждения	Проведение финансового анализа. Разработка учетной политики и внутренней бухгалтерской	Наличие анализа финансово-хозяйственной деятельности учреждения. Изменения и дополнения к учетной политики	Раз в полугодие	4

		отчетности. Составление финансово-экономических обоснований и расчетов			
8.	Подтверждение повышения квалификации экономиста	Прохождение сертификации, аттестации, курсов повышения квалификации, семинаров	Наличие сертификата, наличие свидетельства о прохождении курсов, семинаров.	Раз в полугодие	3
9.	Высокий уровень выполнения трудовой дисциплины	Наличие приказов по замечаниям	Отсутствие приказов	Раз в полугодие	3

Максимальное количество баллов

50

БУХГАЛТЕР

№ п/п	Критерии основания для премирования	Индикаторы	Целевое назначение показателя	Контрольный период	Школа установления выплат (оценка балла)
1.	Своевременное и качественное предоставление отчетности	Обеспечение сдачи отчетности в установленные сроки	Наличие своевременно предоставленные отчетов	Раз в полугодие	4
		Достоверность отчетных данных	Отсутствие нарушений при сдаче отчетности		4
2.	Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской отчетности	Отсутствие необоснованной дебиторской задолженности	Отсутствие	Раз в полугодие	4
		Отсутствие просроченной задолженности	Отсутствие		4
3.	Качество проведенных проверок финансово-хозяйственной деятельности, своевременность устранения выявленных нарушений и замечаний	Отсутствие замечаний по актам	Отсутствие	Раз в полугодие	4
		Соблюдение сроков устранения выявленных нарушений и замечаний	В сроки, указанные в акте		4
4.	Своевременное выявление недостатков товарно-материальных ценностей, результат инвентаризации	Проведение инвентаризации, внезапных проверок ТМЦ	Отсутствие нарушений по учету ТМЦ	Раз в полугодие	4
			Отсутствие недостачи или излишков ТМЦ		4
5.	Своевременное обеспечение	Предоставление информации в полном	Отсутствие замечаний руководителя	Раз в полугодие	4

	руководителя качественной и достоверной бухгалтеркой информацией	объеме и в обозначенный срок			
6.	Выполнение особо важных и срочных заданий. Оперативность предоставления информации	Качественное и своевременное выполнение порученного задания	Наличие отчета о выполнении задания	Раз в полугодие	4
7.	Участие в разработках программ. Положений. Докладов результативности деятельности учреждения	Проведение финансового анализа. Разработка учетной политики и внутренней бухгалтерской отчетности. Составление финансово-экономических обоснований и расчетов	Наличие анализа финансово-хозяйственной деятельности учреждения. Изменения и дополнения к учетной политики	Раз в полугодие	4
8.	Подтверждение повышения квалификации бухгалтера	Прохождение сертификации, аттестации, курсов повышения квалификации, семинаров	Наличие сертификата, наличие свидетельства о прохождении курсов, семинаров.	Раз в полугодие	3
9.	Высокий уровень выполнения трудовой дисциплины	Наличие приказов по замечаниям	Отсутствие приказов	Раз в полугодие	3

Максимальное количество баллов

50

КАССИР

№ п/п	Критерии основания для премирования	Индикаторы	Целевое назначение показателя	Контрольный период	Школа установления выплат (оценка балла)
1.	Соблюдение финансовой дисциплины	Отсутствие замечаний Незначительные замечания Наличие замечаний		Раз в полугодие	10 8 0
2.	Качественное ведение документации	Отсутствие замечаний Незначительные замечания Наличие замечаний		Раз в полугодие	10 8 0
3.	Обеспечение сохранности материально-технической базы	Отсутствие замечаний Незначительные замечания		Раз в полугодие	10 8 0

		Наличие замечаний			
4.	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка	Отсутствие замечаний Незначительные замечания Наличие замечаний		Раз в полугодие	10 8 0
5.	Своевременное и качественное предоставление отчетности	Обеспечение сдачи отчетности в установленные сроки Достоверность отчетных данных	Наличие своевременно предоставленные отчетов Отсутствие нарушений при сдаче отчетности	Раз в полугодие	5 5

Максимальное количество баллов

50

ДЕЛОПРОИЗВОДИТЕЛЬ

№ п/п	Критерии основания для премирования	Индикаторы	Целевое назначение показателя	Контрольный период	Школа установления выплат (оценка балла)
1.	Качественное ведение документации	Отсутствие замечаний Незначительные замечания Наличие замечаний		Раз в полугодие	10 8 0
2.	Уровень ведения личных дел работников учреждения	Отсутствие замечаний Незначительные замечания Наличие замечаний		Раз в полугодие	10 8 0
3.	Своевременное выполнение поручений руководителя и администрации	Отсутствие замечаний Незначительные замечания Наличие замечаний		Раз в полугодие	10 8 0
4.	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка	Отсутствие замечаний Незначительные замечания Наличие замечаний		Раз в полугодие	10 8 0
5.	Обеспечение сохранности материально технической баз	Отсутствие замечаний Незначительные замечания Наличие замечаний		Раз в полугодие	10 8 0

Максимальное количество баллов

50

ТЕХНИК

№ п/п	Критерии основания для премирования	Индикаторы	Целевое назначение показателя	Контрольный период	Школа установления
-------	-------------------------------------	------------	-------------------------------	--------------------	--------------------

					выплат (оценка балла)
1.	Позитивные результаты деятельности	Выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда. Своевременное обслуживание силовых и электроосветительных установок. Своевременный ремонт несложной осветительной арматуры Своевременное устранение повреждений и неисправностей в силовой осветительной сети технологическом оборудовании. Устранение непредвиденных аварийных ситуаций. Качественное ведение документации по электробезопасности. Своевременное обучение персонала на 1 группу допуска по электробезопасности. Участие в мероприятиях носящих разовый характер	Отсутствие нарушений Наличие нарушений Отсутствие нарушений Наличие нарушений Отсутствие замечаний, 100% выполнение заявок Отсутствие замечаний, выполнение заявок Отсутствие аварийных ситуаций Ведется в полном объеме Не в полном объеме Своевременно Полная замена освещения в кабинете	Раз в год	5 0 5 0 5 5 5 5 1 5 5
2.	Рациональное использование энергоресурсов.	Сохранность инвентаря и оборудования. Рациональное использование (экономия) энергоресурсов	Обеспечение сохранности Выполнение соответствующего плана в полном объеме	Раз в полугодие	5 5

Максимальное количество баллов

50

СПЕЦИАЛИСТ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

№ п/п	Критерии основания	Показатели эффективности	Индикаторы	Источники индикаторов	периодичность	баллы
-------	--------------------	--------------------------	------------	-----------------------	---------------	-------

1.	Эффективность управленческой деятельности	Организация административно-общественного контроля Выполнение требований по технике безопасности Выполнение требований к кабинетам повышенной опасности Наличие полного пакета документов по ТБ жизнедеятельности ДООУ	Наличие и ведение журналов административно-общественного контроля в кабинетах повышенной опасности отсутствие травматизма соответствие кабинетов повышенной опасности требованиям ОТ и ТБ, ПБ: спортзал, бассейн: 100% соответствие пакета документов по ТБ требованиям перечня документов	Акты, журналы Акты о несчастных случаях (формы Н-1, Н-2) Акт готовности ОУ к началу учебного года, акты инспекционного контроля, акты проверок служб надзора Перечень документов ДО и Н, инспекции по труду. Акты инспекционного контроля, акты проверок служб надзора	1 раз в отчетный период	5
2.	Пропаганда безопасности жизнедеятельности	Наличие наглядной агитации по безопасности жизнедеятельности Проведение инструктажей и занятий по безопасности жизнедеятельности	Своевременное и качественное обновление стендов по безопасности жизнедеятельности По пожарной безопасности: -систематически -периодически По правилам ОТ и ТБ: -систематически -периодически	Наличие Журналы, протоколы		2
3.	Обеспечение и контроль за соблюдением ТБ и ПБ	Проверка состояния оснащения кабинетов требованиям ОТ и ПБ	Своевременный контроль качества и сроков исполнения	Акт, журналы		4
4.	Кадровые ресурсы	Обобщение и распространение опыта внутри ОУ	Обобщение и распространение Ведется работа	Отчет, приказ		1
5.	Исполнительная дисциплина	Наличие нормативной документации, обеспечение качественного ведения	Качественное ведение и своевременное предоставление отчетной документации, в т.ч. устранение замечаний актов проверок с первого раза	Соблюдение сроков отчетов и полноты информации		4
						5

Максимальное количество баллов

50

ВРАЧ СТОМАТОЛОГ

№ п/п	Критерии основания для премирования	Индикаторы	Целевое назначение показателя	Контрольный период	Школа установления
-------	-------------------------------------	------------	-------------------------------	--------------------	--------------------

					выплат (оценка балла)
1.	Отсутствие замечаний по трудовой дисциплине	Отсутствие замечаний		Раз в полугодие	5
2.	Своевременное и качественное ведение документации	Отсутствие замечаний		Раз в полугодие	5
3.	Уровень участия в разработке и мониторинге оздоровительной программы		Высокий Средний Низкий	Раз в полугодие	5 3 1
4.	Уровень участия в работе совещаний, конференций, секций, на которых рассматриваются вопросы, относящиеся к профессиональной компетенции		Высокий Средний Низкий	Раз в полугодие	5 3 1
5.	Отсутствие жалоб родителей	Отсутствие жалоб родителей		Раз в полугодие	5
6.	Наличие плана профилактической работы с детьми и родителями	Факт наличия		Раз в полугодие	5
7.	Организация и проведение мероприятий, способствующих охранению и восстановлению здоровья детей	Факт наличия		Раз в полугодие	5
8.	Выполнение общественных поручений	Факт наличия		Раз в полугодие	5
9.	Привлечение внебюджетных средств на развитие ДОУ		Свыше 50000 руб. в год От 10000 до 50000 руб. Менее 10000 руб.	Раз в полугодие	5 3 1
10.	Выполнение поручений по профессиональной деятельности	Отсутствие замечаний		Раз в полугодие	5

Максимальное количество баллов

50

СТАРШАЯ МЕДИЦИНСКАЯ СЕСТРА

№ п/п	Критерии основания для премирования	Индикаторы	Целевое назначение показателя	Контрольный период	Школа установления выплат (оценка балла)
-------	-------------------------------------	------------	-------------------------------	--------------------	--

1.	Выполнение плана дето дней	Динамика роста от городского показателя 75%	Рост до 3% Свыше 3%	Раз в полугодие	2 5
2.	Качественное соблюдение СанПин в ДОУ	Сан Пин выполняется Наличие замечаний		Раз в полугодие	5 0
3.	Уровень ведения санитарно-гигиенической пропаганды среди родителей населения		Высокий Средний Низкий	Раз в полугодие	5 3 1
4.	Качественное ведение документации, своевременная сдача отчета	Отсутствие замечаний		Раз в полугодие	5
5.	Выполнение плана по прививкам	Отсутствие жалоб		Раз в полугодие	5
6.	Уровень участия в разработке мониторинге оздоровительной программы		Высокий Средний Низкий	Раз в полугодие	5 3 1
7.	Снижение заболеваемости воспитанников, повышения индекса здоровья детей.		Стабильно Снижение 3-5% Более 5% Отрицательная динамика	Раз в полугодие	1 3 5 0
8.	Выполнение натуральных норм питания		От 90 до 100% От 80 до 90% Ниже 80%	Раз в полугодие	5 3 0
9.	Высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий, административных наказаний	Отсутствие взысканий, штрафов.		Раз в полугодие	5
10.	Отсутствие травм	Отсутствие Наличие 1-ой легкой травмы		Раз в полугодие	5 1

Максимальное количество баллов

50

МЕДИЦИНСКАЯ СЕСТРА ПО БАССЕЙНУ

№ п/п	Критерии основания для премирования	Индикаторы	Целевое назначение показателя	Контрольный период	Школа установления выплат (оценка балла)
1.	Отсутствие замечаний по трудовой дисциплины	Отсутствие замечаний		Раз в полугодие	6

2.	Отсутствие травм	Отсутствие травм		Раз в полугодие	6
3.	Уровень участия в разработке и мониторинге оздоровительной программы		Высокое Среднее Низкое	Раз в полугодие	6 3 1
4.	Качественное и своевременное ведение документации	Отсутствие замечаний		Раз в полугодие	6
5.	Строгое соблюдение СанПИН	Отсутствие замечаний		Раз в полугодие	6
6.	Участие в общих мероприятиях дошкольного образовательного процесса	Факт наличия		Раз в полугодие	6
7.	Посещаемость бассейна		75-80% 65-75% 60 и ниже	Раз в полугодие	7 3 1
8.	Соблюдение правил ТБ, ПБ и охраны труда	Отсутствие замечаний		Раз в полугодие	7

Максимальное количество баллов

50

МЕДИЦИНСКАЯ СЕСТРА СТОМАТОЛОГИЧЕСКОГО КАБИНЕТА

№ п/п	Критерии основания для премирования	Индикаторы	Целевое назначение показателя	Контрольный период	Школа установления выплат (оценка балла)
1.	Отсутствие замечаний по трудовой дисциплины	Отсутствие замечаний		Раз в полугодие	6
2.	Соблюдение правил технической безопасности, охраны труда и пожарной безопасности	Отсутствие замечаний Факт наличия замечаний		Раз в полугодие	10 0
3.	Сохранность материально технической базы (медицинское оборудование)		Высокая Средняя Низкая	Раз в полугодие	10 6 5
4.	Выполнение общественных поручений	Факт наличия		Раз в полугодие	10
5.	Соответствие стоматологического кабинета санитарно-гигиеническим нормам	Отсутствие замечаний Наличие незначительных замечаний Значительные замечания		Раз в полугодие	10 6 0

Максимальное количество баллов					50
МЕДИЦИНСКАЯ СЕСТРА ПО МАССАЖУ					
№ п/п	Критерии основания для премирования	Индикаторы	Целевое назначение показателя	Контрольный период	Школа установления выплат (оценка балла)
1.	Отсутствие замечаний по трудовой дисциплины	Отсутствие замечаний		Раз в полугодие	7
2.	Отсутствие травм	Отсутствие травм Наличие травм любой сложности		Раз в полугодие	7
3.	Ведение профилактической работы среди родителей и сотрудников	Ведение профилактической работы среди родителей и сотрудников	Высокий Средний Низкий	Раз в полугодие	6 3 1
4.	Уровень участия в разработке и мониторинге оздоровительной программы	Уровень участия в разработке и мониторинге оздоровительной программы	Высокий Средний Низкий	Раз в полугодие	6 3 1
5.	Сохранность медицинского оборудования	Сохранность медицинского оборудования	Удовлетворительное состояние Неудовлетворительное состояние	Раз в полугодие	5
6.	Качественное и своевременное ведение документации		Отсутствие замечаний	Раз в полугодие	6
7.	Отсутствие жалоб родителей		Отсутствие жалоб	Раз в полугодие	6
8.	Качественное соблюдение СанПин		Отсутствие замечаний Наличие замечаний	Раз в полугодие	6
Максимальное количество баллов					50

МЕДИЦИНСКАЯ СЕСТРА (ФИЗИО)					
№ п/п	Критерии основания для премирования	Индикаторы	Целевое назначение показателя	Контрольный период	Школа установления выплат (оценка балла)
1.	Отсутствие замечаний по трудовой дисциплины	Отсутствие замечаний		Раз в полугодие	5
2.	Качественное и своевременное ведение документации	Отсутствие замечаний Незначительные замечания Значительные нарушения		Раз в полугодие	5 3 0
3.	Снижение заболеваемости, повышение индекса здоровья детей	Снижение 3-5% Более 5% Стабильно		Раз в полугодие	2 5 1

		Отрицательная динамика			0
4.	Сохранность материально-технической базы (медицинского оборудования)	Высокая Средняя Низкая		Раз в полугодие	5 2 0
5.	Участие в общих мероприятиях дошкольного образовательного процесса	Факт наличия		Раз в полугодие	5
6.	Посещаемость детей в ДООУ	75-80% 80-85% Свыше 85%		Раз в полугодие	1 3 5
7.	Отсутствие травм	Отсутствие травм Наличие травм какой-либо степени		Раз в полугодие	5
8.	Уровень ведения санитарно-оздоровительного просвещения среди родителей, сотрудников	Высокий Средний Низкий		Раз в полугодие	5 2 0
9.	Уровень участия в разработке и мониторинге оздоровительной программы	Высокий Средний Низкий		Раз в полугодие	5 2 0
10.	Соблюдение правил Технической безопасности, охраны труда и пожарной безопасности	Соблюдение Нарушение		Раз в полугодие	5 1

Максимальное количество баллов

50

МЛАДШИЙ ВОСПИТАТЕЛЬ

№ п/п	Критерии основания для премирования	Индикаторы	Целевое назначение показателя	Контрольный период	Школа установления выплат (оценка балла)
1.	Содержание помещений в соответствии с требованиями СанПин	Качественная и своевременная маркировка посуды, инвентаря. Соблюдение светового режима и режима проветривания. Соблюдение правил хранения дезсредств.	Отсутствие замечаний Отсутствие замечаний Отсутствие замечаний	Раз в полугодие	2 2 3
2.	Соблюдение организации качественного питания воспитанников	Соблюдение графика выдачи пищи. Обеспечение веса порций на каждого ребенка. Соблюдение сервировки стола, культура подачи пищи.	Отсутствие замечаний Отсутствие замечаний Отсутствие замечаний	Раз в полугодие	2 2 2
3.	Уровень помощи воспитателю в организации воспитательного процесса	Помощь в организации прогулки. Помощь в создании учебных пособий, в праздничном оформлении помещения, группы, создания снежных построек.	Факт оказания помощи. Факт оказания помощи. Факт оказания помощи.	Раз в полугодие	3 3 3

		Организация второй подгруппы детей во время занятий по подгруппе.			
4.	Посещаемость воспитанников	Динамика роста от городского показателя 75%	Рост до 3% Свыше 3%	Раз в полугодие	2 5
5.	Уровень теоретических знаний Требования СанПиНа	Знание санитарно-гигиенических правил и норм применяемых в профессии	Владеет в полном объеме Уровень знаний требует уточнений Владеет неудовлетворительно	Раз в полугодие	2 1 0
6.	Содержание участков в соответствии с требованиями СанПиНа	Качественная и своевременная уборка прогулочных площадок и детского оборудования	Высокий уровень Наличие замечаний	Раз в полугодие	2 0
7.	Отсутствие замечаний и предписаний Роспотребнадзора	Акт проверки	Нет замечаний Наличие замечаний	Раз в полугодие	3 0
8.	Сохранность и соблюдение правил эксплуатации мебели, сантехники, бытовой техники, посуды.	Удовлетворительное состояние мебели, сантехники, бытовой техники, посуды	В удовлетворительном состоянии Не удовлетворительное состояние	Раз в полугодие	3 0
9.	Высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий и административных наказаний.	Отсутствие дисциплинарных взысканий и административных наказаний	Отсутствие замечаний Наличие замечаний	Раз в полугодие	5 0
10.	Экономия энерго- водо- ресурсов, тепла	Своевременное отключение света, воды	Экономия Перерасход	Раз в полугодие	5 0
11.	Обеспечение бесперебойной работы младшего обслуживающего персонала	Выполнение работы в полном объеме	Замечание от 2 до 6		2-6

Максимальное количество баллов

50

ПОВАР

№ п/п	Критерии основания для премирования	Индикаторы	Целевое назначение показателя	Контрольный период	Школа установления выплат (оценка балла)
1.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий на пищеблоке	Образцовое санитарное состояние пищеблока. Сохранность технологического оборудования, посуды, инвентаря. Качественная и своевременная маркировка инвентаря и посуды	Отсутствие замечаний Наличие замечаний Отсутствие замечаний Наличие замечаний Отсутствие замечаний Наличие замечаний	Раз в полугодие	3 0 3 0 3 0
2.	Обеспечение качественного питания воспитанников	Обеспечение надлежащих условий отбора и хранения суточных проб. Соблюдение технологии приготовления блюд. Отсутствие жалоб на качество питания	Отсутствие замечаний Наличие замечаний Отсутствие замечаний Наличие замечаний Отсутствие замечаний Наличие замечаний	Раз в полугодие	3 0 2 0 2 0

3.	Отсутствие замечаний и предписаний Роспотребнадзора и контролирующих организаций	Акт проверок	Отсутствие замечаний Наличие замечаний	Раз в полугодие	2 0
4.	Уровень теоретических знаний технологических карт, требований СанПиНа	Теоретические знания технологии приготовления блюд. Теоретические знания санитарно-гигиенических правил и норм, применяемых к профессии (обработка продуктов, содержание помещений)	Владеет в полном объеме Уровень знаний требует уточнения Не владеет Владеет в полном объеме Уровень знаний требует уточнения Не владеет	Раз в полугодие	2 1 0 2 1 0
5.	Уровень повышения квалификации	Повышение квалификации	Высшая Первая Вторая Максимальное количество баллов-4	Раз в полугодие	4 3 2
6.	Соблюдение техники безопасности, охраны труда и пожарной безопасности.	Своевременный и качественный контроль за соблюдением правил и норм охраны труда, противопожарной безопасности	Нет замечаний Наличие замечаний	Раз в полугодие	2 0
7.	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка и трудовой дисциплины	Наличие приказов и актов	Отсутствие замечаний Наличие замечаний	Раз в полугодие	2 0

Максимальное количество баллов

30

КУХОННЫЙ РАБОТНИК

№ п/п	Критерии основания для премирования	Индикаторы	Целевое назначение показателя	Контрольный период	Школа установления выплат (оценка балла)
1.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий на пищеблоке	Образцовое санитарное состояние пищеблока. Сохранность технологического оборудования, посуды, инвентаря. Качественная и своевременная маркировка инвентаря и посуды	Отсутствие замечаний Наличие замечаний Отсутствие замечаний Наличие замечаний Отсутствие замечаний Наличие замечаний	Раз в полугодие	2 0 2 0 2 0
2.	Качественная и первичная обработка овощей и других продуктов	Обеспечение качественной первичной обработки продуктов Соблюдение технологии обработки овощей согласно требованиям СанПиНа	Отсутствие замечаний Наличие замечаний Отсутствие замечаний Наличие замечаний	Раз в полугодие	2 0 2 0
3.	Отсутствие замечаний и предписаний Роспотребнадзора	Акт проверки	Отсутствие замечаний Наличие замечаний	Раз в полугодие	3 0
4.	Уровень теоретических знаний требований СанПиНа.	Знание санитарно-гигиенических правил и норм, применяемых в профессии	Владеет в полном объеме Владеет неудовлетворительно	Раз в полугодие	3 0

5.	Экономия энерго-, водо-ресурсов, тепла	Своевременное отключение света, воды.	Экономия Перерасход	Раз в полугодие	2 0
6.	Соблюдение техники безопасности, охраны труда и пожарной безопасности.	Обеспечение безопасности при эксплуатации оборудования, инвентаря. Обеспечение пожарной безопасности зданий и сооружений, выполнение противопожарных мероприятий	Выполнение правил пожарной безопасности Отсутствие замечаний Наличие замечаний	Раз в полугодие	2 3 0
7.	Обеспечение трудовой дисциплины	Выполнение правил внутреннего трудового распорядка Своевременное и качественное исполнение распоряжений и приказов	Отсутствие замечаний Наличие замечаний Отсутствие замечаний Наличие замечаний	Раз в полугодие	2 0 3 0
8.	Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	Дополнительная уборка помещений, ремонт		Раз в квартал Раз в год	1 1

Максимальное количество баллов

30

МАШИНИСТ ПО СТИРКЕ БЕЛЬЯ

№ п/п	Критерии основания для премирования	Индикаторы	Целевое назначение показателя	Контрольный период	Школа установления выплат (оценка балла)
1.	Содержание мягкого инвентаря в соответствии с требованиями СанПин	Качественная и своевременная смена постельного белья и спецодежды Соблюдение правил хранения моющих и дезсредств	Отсутствие замечаний Наличие замечаний Отсутствие замечаний Наличие замечаний	Раз в полугодие	5 0 5 0
2.	Уровень теоретических знаний требований СанПина	Знание санитарно-гигиенических правил и норм, применяемых в профессии	Владеет в полном объеме Неудовлетворительно	Раз в полугодие	5 0
3.	Сохранность и соблюдение правил эксплуатации мебели. Сантехники, бытовой техники. Прачечного оборудования	Удовлетворительное состояние мебели, сантехники, бытовой техники, прачечного оборудования	Отсутствие замечаний Наличие замечаний	Раз в полугодие	4 0
4.	Высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий и административных наказаний.	Отсутствие замечаний и административных наказаний	Отсутствие замечаний Наличие замечаний	Раз в полугодие	4 0
5.	Экономия энерго-, водо-ресурсов, тепла	Своевременное отключение света, воды.	Экономия Перерасход	Раз в полугодие	3 0
6.	Отсутствие замечаний и предписаний Роспотребнадзора	Акт проверки	Отсутствие замечаний Наличие замечаний	Раз в полугодие	4 0

Максимальное количество баллов

30

КЛАДОВЩИК

№ п/п	Критерии основания для премирования	Индикаторы	Целевое назначение показателя	Контрольный период	Школа установления выплат (оценка балла)
1.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий на складе и овощехранилище	Образцовое санитарное состояние складов Сохранность технологического оборудования, посуды, инвентаря. Качественная и своевременная маркировка инвентаря и посуды	Отсутствие замечаний Наличие замечаний Отсутствие замечаний Наличие замечаний Отсутствие замечаний Наличие замечаний	Раз в полугодие	3 0 3 0 3 0
2.	Качественная заготовка и хранение овощей и других продуктов	Обеспечение качества заготовка и хранения овощей Соблюдение сроков реализации продуктов согласно требованиям СанПина	Отсутствие замечаний Наличие замечаний Отсутствие замечаний Наличие замечаний	Раз в полугодие	3 0 3 0
3.	Отсутствие замечаний и предписаний Роспотребнадзора и контролирурующих органов	Акт проверки	Отсутствие замечаний Наличие замечаний	Раз в полугодие	3 0
4.	Уровень теоретических знаний требований СанПина	Знание санитарно-гигиенических правил и норм, применяемых в профессии	Владеет в полном объеме Неудовлетворительно	Раз в полугодие	4 0
5.	Качественное ведение документации	Своевременная сверка с бухгалтерской службой	Отсутствие замечаний Наличие замечаний	Раз в полугодие	4 0
6.	Соблюдение техники безопасности, охраны труда и пожарной безопасности	Отсутствие нарушений	Отсутствие замечаний Наличие замечаний	Раз в полугодие	4 0

Максимальное количество баллов

30

КАСТЕЛЯНША

№ п/п	Критерии основания для премирования	Индикаторы	Целевое назначение показателя	Контрольный период	Школа установления выплат (оценка балла)
1.	Соблюдение техники безопасности, охраны труда и пожарной безопасности	Отсутствие нарушений	Отсутствие замечаний	Раз в полугодие	3
2.	Участие в общественных мероприятиях образовательного процесса	Подготовка и шитье костюмов, атрибутов к утренникам, праздникам	Высокий Средний	Раз в полугодие	5 3
3.	Выполнение общественных поручений	Фактическое наличие	Высокий	Раз в полугодие	3
4.	Высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий и административных наказаний.	Наличие приказов и замечаний	Отсутствие	Раз в полугодие	3

5.	Сохранность материально технической базы детского сада	Удовлетворительное состояние мебели, мягкого инвентаря, бытовой техники	Отсутствие замечаний	Раз в полугодие	3
6.	Экономия энерго-, водо-ресурсов, тепла	Своевременное отключение света, воды.	Экономия Перерасход	Раз в полугодие	5 0
7.	Организация хранения и содержания имущества	Отсутствие пропажи имущества	Отсутствия	Раз в полугодие	3
8.	Обеспечение учета имущества и составление отчетности	Своевременная и правильная организация инвентарного учета имущества Своевременное и правильное составление отчетности о состоянии имущества	100% наличие инвентарных номеров на движимом и недвижимом имуществе 100% отчетность в соответствии с нормами	Раз в год	3 2

Максимальное количество баллов

30

РКОЗ (УБОРЩИК СЛУЖЕБНЫХ ПОМЕЩЕНИЙ)

№ п/п	Критерии основания для премирования	Индикаторы	Целевое назначение показателя	Контрольный период	Школа установления выплат (оценка балла)
1.	Соблюдение техники безопасности, охраны труда и пожарной безопасности	Выполнение техники безопасности и охраны труда	Отсутствие замечаний Наличие замечаний	Раз в полугодие	5 0
2.	Содержание помещений согласно требованиям СанПина	Качественная и своевременная уборка помещений	Отсутствие замечаний Наличие замечаний	Раз в полугодие	5 0
3.	Экономия энерго-, водо-ресурсов, тепла	Своевременное отключение света, воды	Экономия Перерасход	Раз в полугодие	5 0
4.	Высокий уровень выполнения трудовой дисциплины	Наличие приказов	Отсутствие замечаний Наличие замечаний	Раз в полугодие	5 0
5.	Сохранность материально технической базы МАДОУ	Удовлетворительное состояние мебели, инвентаря, оборудования	Отсутствие замечаний Наличие замечаний	Раз в полугодие	5 0
6.	Оперативность наблюдений за исправностью и сохранностью наружного оборудования и имущества	Отсутствие замечаний	Отсутствие замечаний Наличие замечаний	Раз в полугодие	5 0

Максимальное количество баллов

30

УБОРЩИК ПО БАССЕЙНУ

№ п/п	Критерии основания для премирования	Индикаторы	Целевое назначение показателя	Контрольный период	Школа установления выплат (оценка балла)
1.	Уровень помощи инструктору в организации образовательного процесса	Помощь в организации плавания Организация второй подгруппы детей во время занятий по подгруппе	Факт помощи Факт помощи	Раз в полугодие	3 3
2.	Уровень теоретических знаний требований СанПина	Знание санитарно-гигиенических правил и норм, применяемых в профессии	Владеет в полном объеме Уровень знаний требует уточнений Неудовлетворительно	Раз в полугодие	5 3 0

3.	Содержание бассейна и всех вспомогательных помещений в соответствии с требованиями СанПиНа	Качественная и своевременная уборка	Отсутствие замечаний Наличие замечаний	Раз в полугодие	4 0
4.	Отсутствие замечаний и предписаний Роспотребнадзора и контролирурующих органов	Акты, протоколы	Отсутствие замечаний Наличие замечаний	Раз в полугодие	4 0
5.	Сохранность и соблюдение правил эксплуатации мебели, сантехники, бытовой техники	Удовлетворительное состояние мебели, бытовой техники	Отсутствие замечаний Наличие замечаний	Раз в полугодие	4 0
6.	Экономия энерго-, водо-ресурсов, тепла	Своевременное отключение света, воды.	Экономия Перерасход	Раз в полугодие	3 0
7.	Высокий уровень исполнительской дисциплины. Отсутствие дисциплинарных взысканий и административных наказаний	Отсутствие замечаний и административных наказаний	Отсутствие замечаний Наличие замечаний	Раз в полугодие	4 0

Максимальное количество баллов

30

ВАХТЕР

№ п/п	Критерии основания для премирования	Индикаторы	Целевое назначение показателя	Контрольный период	Школа установления выплат (оценка балла)
1.	Соблюдение техники безопасности, охраны труда и пожарной безопасности	Выполнение техники безопасности и охраны труда	Отсутствие замечаний Наличие замечаний	Раз в полугодие	5 0
2.	Содержание помещений согласно требованиям СанПиНа	Качественная и своевременная уборка помещений	Отсутствие замечаний Наличие замечаний	Раз в полугодие	5 0
3.	Экономия энерго-, водо-ресурсов, тепла	Своевременное отключение света, воды	Экономия Перерасход	Раз в полугодие	5 0
4.	Высокий уровень выполнения трудовой дисциплины	Наличие приказов	Отсутствие замечаний Наличие замечаний	Раз в полугодие	5 0
5.	Сохранность материально технической базы МАДОУ	Удовлетворительное состояние мебели, инвентаря, оборудования	Отсутствие замечаний Наличие замечаний	Раз в полугодие	5 0
6.	Оперативность наблюдений за исправностью и сохранностью наружного оборудования и имущества	Отсутствие замечаний	Отсутствие замечаний Наличие замечаний	Раз в полугодие	5 0

Максимальное количество баллов

30

ДВОРНИК

№ п/п	Критерии основания для премирования	Индикаторы	Целевое назначение показателя	Контрольный период	Школа установления выплат (оценка балла)
1.	Соблюдение техники безопасности, охраны труда и пожарной безопасности.	Выполнение техники безопасности и охраны труда	Отсутствие замечаний Наличие замечаний	Раз в полугодие	4 0

2.	Содержание территории согласно требованиям СанПиНа	Очистка территории и подъездных путей от снега. Обрезка кустарников и сухостоя	Высокий Средний Низкий	Раз в полугодие	6 3 0
3.	Своевременная уборка снега, листьев, мусора на территории и за территорией МАДОУ	Своевременность уборки снега с козырьков, эвакуационных выходов, прогулочных участков и т.д.	Отсутствие замечаний Наличие замечаний	Раз в полугодие	4 0
4.	Высокий уровень выполнения трудовой дисциплины	Наличие приказов и замечаний	Отсутствие замечаний Наличие замечаний	Раз в полугодие	4 0
5.	Сохранность материально технической базы МАДОУ	Отсутствие пропажи имущества, оборудования, инвентаря	Отсутствие замечаний Наличие замечаний	Раз в полугодие	4 0
6.	Обеспечение трудовой дисциплины	Своевременное и качественное исполнение распоряжений заместителя заведующей по АХР	Отсутствие замечаний Наличие замечаний	Раз в полугодие	4 0
7.	Выполнение общественных поручений	Факт наличия	Исполнение поручений	Раз в полугодие	4

Максимальное количество баллов

30

СТОРОЖ

№ п/п	Критерии основания для премирования	Индикаторы	Целевое назначение показателя	Контрольный период	Школа установления выплат (оценка балла)
1.	Соблюдение техники безопасности, охраны труда и пожарной безопасности.	Выполнение техники безопасности и охраны труда	Отсутствие замечаний Наличие замечаний	Раз в полугодие	5 0
2.	Обеспечение сохранности имущества и материальных ценностей на территории и в здании МАДОУ	Сохранность имущества и зданий на территории детского сада	Отсутствие кражи имущества Факт кражи имущества	Раз в полугодие	5 0
3.	Оперативность в принятии мер по устранению аварийных ситуаций.	Факт наличия	Имеется Не имеется	Раз в полугодие	5 0
4.	Высокий уровень выполнения трудовой дисциплины	Наличие приказов и замечаний	Отсутствие замечаний Наличие замечаний	Раз в полугодие	5 0
5.	Качественное обеспечение приема и сдачи дежурства с соответствующей записью в журнале	Факт наличия документации	Отсутствие замечаний Наличие замечаний	Раз в полугодие	5 0
6.	Выполнение общественных поручений	Факт наличия	Исполнение обязанностей	Раз в полугодие	5 0

Максимальное количество баллов

30

ДВОРНИК

№ п/п	Критерии основания для премирования	Индикаторы	Целевое назначение показателя	Контрольный период	Школа установления выплат (оценка балла)
-------	-------------------------------------	------------	-------------------------------	--------------------	--

1.	Соблюдение техники безопасности, охраны труда и пожарной безопасности.	Отсутствие замечаний	Отсутствие замечаний Наличие замечаний	Раз в полугодие	8 0
2.	Своевременная выгрузка и доставка продуктов на склад	Факт наличия	Выгрузка Отсутствие выгрузки	Раз в полугодие	8 0
3.	Высокий уровень выполнения трудовой дисциплины	Отсутствие замечаний	Отсутствие замечаний Наличие замечаний	Раз в полугодие	8 0
4.	Выполнение общественных поручений	Факт наличия	Исполнение поручений Отсутствие поручений	Раз в полугодие	6 0
Максимальное количество баллов					30

