

Принято на общем  
собрании трудового  
коллектива  
протокол  
от « 12 » 04 2021г.  
№ 2

Утверждено:  
Заведующий МКДОУ д/с № 9  
И.В. Назарова  
приказ от « 15 » 04 2021г.  
№ 41-аг  
д/с № 9

Согласовано:  
Председатель профсоюзной  
первичной организации  
Н.А. Рудометова  
протокол от « 12 » 04 2021г.  
№ 2

**Положение о системе оплаты труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения города Новосибирска "Детский сад № 9 комбинированного вида" (МКДОУ Д/С № 9) Кировского района г. Новосибирска**

**I. Общие положения**

**1.1.** Настоящее положение о системе оплаты труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения города Новосибирска "Детский сад № 9 комбинированного вида" (далее - Положение) разработано в целях сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников, и определяет порядок формирования и расходования фонда оплаты труда, систему и условия оплаты труда работников учреждения.

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

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

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

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

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

полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска»;

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

мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

**1.3.** Оплата труда работников учреждения включает:

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

➤ выплат компенсационного характера;

➤ выплаты стимулирующего характера;

➤ районного коэффициента.

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

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

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

**1.6.** Выплата заработной платы осуществляется два раза в месяц в денежной форме (рублях) 25 числа текущего месяца и 10 числа месяца, следующего за расчетным, путем перечисления на счет работника в банке.

**1.7.** При выплате заработной платы за один день до выплаты заработной платы за календарный месяц работнику выдается на руки расчетный листок с составными частями заработной платы за соответствующий период, размерами и основаниями начислений и удержаний, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате. Расчетный листок утверждается руководителем образовательного учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Примерная форма расчетного листа приведена в приложении №14 настоящего Положения.

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

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

## **II. Формирование фонда оплаты труда учреждения**

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

- субвенции на оплату труда педагогического, административного и учебно-вспомогательного персонала для реализации образовательных программ дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях;
- муниципального бюджета на оплату труда работников, не связанных с учебным процессом.

Объем субвенции на оплату труда определяется с учетом:

- размера региональных нормативов финансового обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, утвержденных в установленном порядке Правительством Новосибирской области, и уменьшенных на сумму средств для приобретения учебников и учебных пособий, средств обучения, игр, игрушек;
- количества воспитанников в учреждении;
- поправочных коэффициентов, используемых при расчете объемов финансирования муниципальных образовательных учреждений на территории Новосибирской области, применяемые к фонду оплаты труда, рассчитанному по нормативам финансового обеспечения и учитывающих:

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

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

**2.2.** Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год и подлежит корректировке (при возникновении условий для его изменений), в том числе при изменении нормативов финансового обеспечения и (или) изменения численности воспитанников и (или) специфики контингента (необходимость реализации адаптированных программ).

Доля расходов на оплату труда основного персонала в фонде оплаты труда учреждения 78%.

К основному персоналу Учреждений относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности, определенных уставом Учреждения, их непосредственные руководители (должности руководителей структурных подразделений и заместителей руководителя, обеспечивающие организацию образовательного процесса) согласно постановлению Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», а также

учебно-вспомогательный персонал (перечень должностей устанавливается в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»).

Кроме того, к основному персоналу должностей работников Учреждений (перечень должностей: воспитатели, педагоги, младшие воспитатели, в соответствии с таблицей 1 постановления мэрии г. Новосибирска от 17 февраля 2020 г. N 557).

### III. Структура фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда учреждения состоит:

$ФОТ = ФОТ_{суб} + ФОТ_{м}$ , где

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

$ФОТ_{м}$  – фонд оплаты труда из средств муниципального бюджета.

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

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

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

- педагогических работников (воспитатель, старший воспитатель, учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог-психолог, музыкальный руководитель);

- административно- управленческого персонала (заведующий);

- учебно-вспомогательного персонала (младший воспитатель);

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

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

$ФОТ_{м} = ФОТ_{б\ м} + ФОТ_{ст\ м}$ , где

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

- другого персонала (заместитель заведующего по АХЧ, главный бухгалтер);

- младшего - обслуживающего персонала (сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, уборщик территории, техник, слесарь-электрик, слесарь-сантехник и др.)\*;

- иного персонала (повар, кухонный работник, работники бухгалтерии и др.)\*;

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

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

**3.5.** Структурное соотношение составляющих частей фонда оплаты труда утверждается приложением №1 к настоящему Положению.

#### **IV. Определение размеров должностных окладов работникам**

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

➤ Соглашения в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным Департаменту образования мэрии города Новосибирска, на 2021 – 2023 годы:

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

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

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

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

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

✓ при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

✓ при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией (при условии предоставления работником данных о присвоении квалификационной категории работодателю);

✓ при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

✓ при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома;

✓ при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение оплаты труда;

- ✓ в других случаях, в соответствии с действующим законодательством.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной

нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

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

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

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

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

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

Должность, по которой присвоена квалификационная категория (по квалификационному уровню)	Должность, при оплате труда по которой учитывается квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1	Конкретные должности в графе 3 по штатному расписанию
1	2	3
Учитель, преподаватель	Преподаватель, учитель, тьютор, (старший) методист, (старший) педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности), (старший) воспитатель, социальный педагог, педагог-библиотекарь, мастер производственного обучения	(старший) воспитатель
Учитель технологии	Мастер производственного обучения, инструктор по труду	
Учитель-дефектолог,	Учитель-логопед,	Учитель-логопед,

учитель-логопед (логопед)	учитель-дефектолог, учитель (при выполнении учебной работы по адаптированным образовательным программам), (старший) воспитатель, (старший) педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы по основной должности)	учитель-дефектолог, (старший) воспитатель
Учитель музыки	Преподаватель (детской музыкальной школы, школы искусств), музыкальный руководитель, концертмейстер	музыкальный руководитель
Преподаватель (музыкально- теоретических дисциплин, детской музыкальной школы)	Учитель музыки, музыкальный руководитель, концертмейстер	музыкальный руководитель
Преподаватель (художественной школы, школы искусств)	Учитель изобразительного искусства	
Учитель (адаптивной) физической культуры, преподаватель физической культуры	(старший) тренер-преподаватель, руководитель физического воспитания, инструктор по физической культуре	инструктор по физической культуре
Преподаватель	Учитель (при совпадении профиля работы), (старший) педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы), руководитель физического воспитания (при совпадении профиля работы)	
Преподаватель- организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя- организатора основ безопасности жизнедеятельности)	

Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (физической культуры), (старший) методист, (старший) инструктор – методист, инструктор по физической культуре, (старший) педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)	инструктор по физической культуре
Старший воспитатель	Воспитатель, педагог – организатор	Воспитатель,
Воспитатель	(старший) воспитатель, методист, педагог-организатор, социальный педагог	(старший) воспитатель
Мастер производственного обучения	Методист, (старший) инструктор-методист, инструктор по труду, (старший) педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)	
Методист	(старший) инструктор - методист, педагог – организатор, социальный педагог, старший вожатый, (старший) педагог дополнительного образования, (по аналогичному профилю), педагог-психолог, старший методист	педагог-психолог
Педагог - психолог	Воспитатель, социальный педагог, педагог – организатор, методист, старший вожатый, (старший) педагог дополнительного образования (при совпадении профиля)	Воспитатель
Старший тренер-преподаватель	тренер-преподаватель, инструктор-методист, инструктор по физической культуре, методист, (старший) педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)	инструктор по физической культуре



Педагог дополнительного образования	Педагог – организатор, инструктор-методист, тренер-преподаватель, старший вожатый, концертмейстер (по аналогичному профилю), музыкальный руководитель (по аналогичному профилю), (старший) педагог дополнительного образования	музыкальный руководитель (по аналогичному профилю)
Педагог – организатор	Старший вожатый, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)	
Социальный педагог	Педагог дополнительного образования, педагог – организатор, старший вожатый	
Тренер-преподаватель	Старший тренер-преподаватель, инструктор по физической культуре, педагог-организатор, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)	инструктор по физической культуре

**4.7.** На 1 сентября приказом заведующего утверждается тарификационный список педагогического персонала на учебный год, примерная форма которого приведена в приложении № 2 к настоящему Положению.

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

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

20 ч. в неделю – учителям-логопедам;

24 ч. в неделю – музыкальным руководителям;

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

30 часов в неделю:  
инструкторам по физической культуре;  
воспитателям дошкольных образовательных учреждениях (группах оздоровительной направленности);  
36 ч. в неделю – воспитателям, педагогам-психологам.

## **V. Порядок и условия выплаты компенсационного характера**

### **5.1. Виды выплат компенсационного характера\*\*:**

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

➤ за совмещение профессий (должностей), т.е. выполнение наряду с основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии, увеличение объема работы, расширение зон обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы в течение рабочего дня, в соответствии с дополнительным соглашением к трудовому договору;

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

✓ за сверхурочную работу оплата производится за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере за каждый час работы (по желанию работника вместо повышенной оплаты ему может быть предоставлен день отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно);

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

Класс условий труда (вредный) 3.1. \_\_4\_\_% ,к должностному окладу (окладу) мл. воспитателя, машинист по стирке и ремонту спецодежды от ставки;

Класс условий труда (вредный) 3.2. \_\_6\_\_% , повар, шеф-повар от ставки.

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

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

➤ за особенности деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников, в соответствии с перечнем, установленным в Соглашении:

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

№ п/п	Типы учреждений, классов и групп, условия выполнения работ	Категории работников	Размер доплаты, в % от должностного оклада (ставки зарботной платы)
	программы дошкольного образования и имеющие группы оздоровительной направленности с приоритетным осуществлением санитарно-гигиенических, профилактических и оздоровительных мероприятий и процедур (кроме указанных в строке 20)	педагогические работники ****	15
		другие работники **	10

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

\*Оплата производится пропорционально количеству обучающихся (воспитанников), в том числе с ограниченными возможностями здоровья в классах (группах) с учетом действующих норм «Санитарные правила СП 2.4.3648-20 "Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи».

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

\*\*\* к прочим работникам относятся все работники общеобразовательного учреждения, осуществляющего деятельность по адаптированным общеобразовательным программам.

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

В зависимости от степени и продолжительности общения с воспитанниками производятся доплаты работающим с воспитанниками, которые не осуществляют воспитание детей непосредственно в группах, в соответствии с перечнем:

1	Старший воспитатель	20%	За разработку и внедрение адаптированных программ
2	Музыкальный руководитель	20%	За работу с детьми ОВЗ в группах комбинированной и компенсирующей направленности
3	Музыкальный руководитель	15%	За работу в группе оздоровительной направленности, реализующие основные образовательные программы дошкольного образования с приоритетным осуществлением санитарно-гигиенических, профилактических и оздоровительных мероприятий
4.	Музыкальный руководитель	15%	За работу в группе раннего возраста
5.	Педагог-психолог	20%	За работу с детьми ОВЗ в группах комбинированной и компенсирующей направленности

6.	Инструктор по физической культуре	20%	За работу с детьми ОВЗ в группах комбинированной и компенсирующей направленности
----	-----------------------------------	-----	--

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

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

## **VI. Оплата труда работников на условиях совместительства**

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

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

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

## **VII. Порядок установления стимулирующих выплат**

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

Виды выплат:

- - надбавки постоянного характера: за почетные звания, нагрудные знаки, ученую степень, почетную грамоту отраслевых Министерств РФ,
- надбавка за продолжительность непрерывной работы;
- надбавка качественные показатели эффективности деятельности учреждения:

- за определенный период (месяц) по утвержденным критериям по каждой должности;

- надбавка за квалификационную категорию (однократно) (в целях мотивации профессионального роста педагогических работников, руководителей и заместителей руководителей, руководителей);
- премии по итогам работы за календарный период (месяц, год);
- премии за выполнение важных и особо важных заданий.

7.2. Размер надбавки за ученую степень, ученое звание работникам установить в соответствии с таблицей.

N п/п	Наименование надбавки за ученую степень, ученое звание, награды	Размер надбавки, %
----------	--	--------------------------

		должностного оклада (оклада)
1	2	3
1	За ученое звание доцента, профессора по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	10
2	За ученую степень кандидата наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	15
3	За ученую степень доктора наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	20
4	За почетную грамоту отраслевых Министерств РФ (полученную в данном учреждении, в течении 5 лет)	10%

### 7.3. надбавка за продолжительность непрерывной работы.

Размер надбавки за продолжительность непрерывной работы\* устанавливается исходя из продолжительности работы в учреждениях по основной должности в размерах:

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

\*устанавливается работникам, для которых работа в данном учреждении является основной;

### 7.4.. надбавка за квалификационную категорию

Стимулирующая выплата за квалификационную категорию педагогическим работникам, руководителям, заместителям руководителей, выплачивается однократно при прохождении аттестации на первую категорию в размере 50 % , высшую категорию в размере 100 % от оклада, ставки заработной платы.

### 7.5. премии по итогам работы за календарный период (месяц, год) (приложение №34)

Премия по итогам работы за календарный период (месяц, год) устанавливается при выполнении показателей, предусмотренных муниципальным заданием учреждения, соблюдении правил внутреннего трудового распорядка, отсутствии нарушений исполнительской дисциплины и с учетом личного вклада работника в общие результаты труда.

Максимальный размер премии по итогам календарного периода (месяц) не должен превышать 100% должностного оклада (оклада), ставки заработной платы.

При этом, предложение о назначении указанных выплат работникам принимается на заседании Комиссии в протоколе и оформляется приказом руководителя учреждения.

Премия по итогам календарного периода (год) работникам учреждения максимальным размером не ограничивается и устанавливается в случае наличия экономии фонда оплаты труда.

#### **7.6. премии за выполнение важных и особо важных заданий**

Премия за выполнение важных и особо важных заданий работнику устанавливается за качественное и оперативное выполнение конкретного важного или особо важного задания, не входящего в круг основных обязанностей работника, в размере от 10% до 50% должностного оклада (оклада), ставки заработной платы. Основанием для осуществления премиальных выплат за выполнение важных и особо важных заданий является наличие поручения руководителя учреждения конкретному работнику (работникам) выполнить особо важные работы (важную работу) в установленный срок.

При определении стимулирующих выплат работникам учреждения, финансируемых из средств субвенции, учитывается следующее распределение стимулирующего фонда оплаты труда между категориями персонала:

$$\mathbf{ФОТ_{ст\ суб.} = ФОТ_{ст\ пед} + ФОТ_{ст\ увп} + ФОТ_{ст\ ауп}^{**}}, \text{ где:}$$

**ФОТ ст суб.** – стимулирующая часть фонда оплаты труда работников, финансируемых из средств субвенции на реализацию основных общеобразовательных программ;

**ФОТст пед**- стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат педагогическому персоналу (воспитатель, старший воспитатель, музыкальный руководитель, педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, инструктор по физической культуре);

**ФОТст увп** – стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат учебно-вспомогательного персонала (младший воспитатель);

**ФОТст ауп** – стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат работникам из числа административно-управленческого персонала, связанного с учебным процессом (заведующий).

При установлении стимулирующих выплат педагогическому персоналу учитывается следующее распределение стимулирующего фонда:

$$\mathbf{ФОТ_{ст\ пед} = ФОТ_{пед\ пост} + ФОТ_{пед\ дл}}, \text{ где:}$$

**ФОТст пед** - стимулирующая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала;

**ФОТпед пост** - стимулирующая часть фонда оплаты труда для надбавок постоянного характера по установленному перечню, согласно приложению №4;

**ФОТпеддл** - стимулирующая часть фонда оплаты труда для установления надбавок педагогическому персоналу на определенный период (квартал, полугодие, учебный год) по установленным критериям.

При установлении стимулирующих выплат работникам, оплата труда которых осуществляется из средств муниципального бюджета учитывается следующее распределение стимулирующего фонда:

$$\mathbf{ФОТ_{ст\ м} = ФОТ_{ст\ др} + ФОТ_{ст\ моп} + ФОТ_{ст\ ин}}, \text{ где:}$$

**ФОТст м** - стимулирующая часть фонда оплаты труда работников, финансируемых из муниципального бюджета;

**ФОТст др\*\*** – стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат работникам (заместитель по АХЧ, главный бухгалтер).

**ФОТ<sub>ст мон</sub>** - стимулирующая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала (уборщик территории, сторож и др.);

**ФОТ<sub>ст ин</sub>** - стимулирующая часть фонда оплаты труда иных работников (повар, кухонный рабочий, работники бухгалтерии и др.).

\*\* в соответствии с порядком и условиями, установленными в разделе VIII.

Соотношение составляющих частей стимулирующего фонда учреждения утверждено в приложении №3 к настоящему Положению.

Оценка результатов выполнения качественных показателей эффективности деятельности работников осуществляется комиссией по установлению стимулирующих выплат (далее Комиссия), которая организует работу в соответствии с разделом IX настоящего Положения.

Стимулирующие выплаты работникам за качественные показатели деятельности определяются по бальной системе в соответствии с утвержденными критериями:

- педагогическому персоналу;
- административно-управленческому персоналу;
- учебно-вспомогательному персоналу;
- другой категории персонала;
- младшему обслуживающему персоналу;
- иным работникам.

В комиссию на основе самоанализа результатов прошедшего периода в соответствии с критериями (*примерная форма листа самооценки работника* - в приложении №33) работниками учреждения представляется информация за своей подписью в срок до 20 числа текущего месяца).

Комиссия устанавливает стимулирующие выплаты дифференцированно в зависимости от результата, по принципу за каждый критерий - определенное количество баллов. При определении размера стимулирующих выплат работникам устанавливается зависимость от объема выполненной работы (ставки, учебной нагрузки) и фактически отработанного времени (дней, часов).

Размер соответствующей части стимулирующего ФОТ делится на полученную сумму баллов по каждой категории персонала. В результате получается стоимость балла (в рублях) по каждой категории персонала.

Стоимость балла умножается на сумму баллов каждого работника из соответствующей категории персонала. В результате получается сумма стимулирующих выплат в денежном эквиваленте, подлежащих ежемесячной выплате каждому работнику за установленный период.

Комиссия оформляет решение в виде протокола по установлению стимулирующих выплат работникам.

На основании решения Комиссии руководителем учреждения издается приказ, который является основанием для начисления стимулирующих выплат работникам учреждения.

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

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



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

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

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

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

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

Группа по оплате труда руководителей	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников, раз	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы каждого из заместителей руководителя* и среднемесячной заработной платы работников, раз
I группа	5,0	4,0

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

✓ финансируемых из средств муниципального бюджета в зависимости от среднесписочной численности работников, в соответствии с постановлением мэрии г. Новосибирска от 18 сентября 2019 г. N 3477 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и определении предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений города Новосибирска»:

Среднесписочная численность работников учреждения, человек	Превышение среднемесячной заработной платы каждого из заместителей руководителя, главного бухгалтера над среднемесячной заработной платой работников, раз
до 100	до 2,4
101 - 200	до 2,8

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

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

## **IX. Требования к организации работы Комиссии**

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

**9.2.** Комиссия состоит в количестве 9 (не менее 5 человек). Состав Комиссии состоит из представителей администрации (за исключением руководителей учреждения), методической службы, коллег и председателя первичной профсоюзной организации и утверждается приказом руководителя учреждения.

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

**9.4.** Комиссия на заседании:

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

К протоколам прилагаются материалы по самоанализу.

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

В течение 7 дней после информирования работник, несогласный с оценкой качества его профессиональной деятельности, вправе обратиться в Комиссию с заявлением в письменном виде при наличии аргументированных доводов.

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

**9.6.** Утвержденный оценочный лист оформляется протоколом.

В протоколе заседания комиссии указывается:

- наименование учреждения;
- дата, место проведения заседания, порядковый номер заседания;
- число членов, установленное для комиссии, и число членов, присутствующих на заседании;

- вопрос повестки дня;
- краткая или полная запись выступления участника заседания;
- результаты голосования по каждому работнику с количеством баллов;
- стоимость балла;
- подписи секретаря, председателя и членов Комиссии.

**9.7. Бухгалтер ДОУ:**

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

содействует при подсчете количества баллов и расчете стоимости баллов.

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

## **Х. Заключительное положение**

10.1. Районный коэффициент начисляется на все виды выплат, связанных с оплатой труда.

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

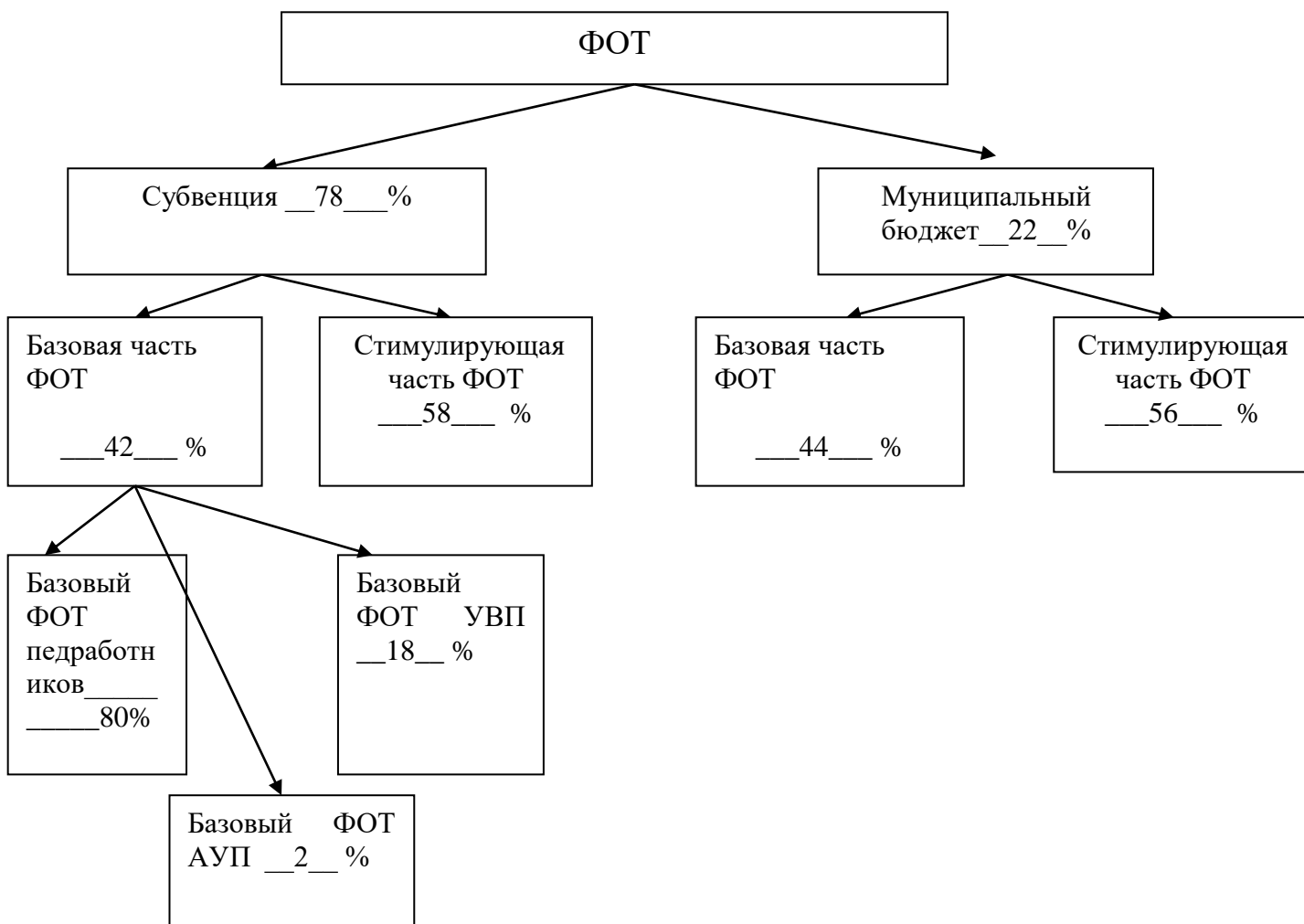
*приложение №1  
к Положению о системе  
оплаты труда работников  
МКДОУ д/с № 9*

Принято на общем собрании трудового коллектива протокол от «\_\_» \_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_

Утверждено: Заведующий \_\_\_\_\_ приказ от «\_\_» \_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_

Согласовано: Председатель профсоюзной первичной организации протокол от «\_\_» \_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_

### Структура фонда оплаты труда учреждения на 2020-2021 учебный год\*



\* при внесении изменений с примечанием (действует с \_\_\_\_\_).

Утверждено:  
 Заведующий \_\_\_\_\_  
 приказ от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
 № \_\_\_\_\_

Приложение №2  
 к Положению о системе  
 оплаты труда работников  
 МКДОУ д/с № 9

Тарификация педагогического персонала  
 на «1» сентября «\_\_\_\_\_» года

№ п/п	ФИО	Должность	стаж	Квалификационная категория	оклад, ставка заработной платы	Кол-во ставок	сумма	Компенсационные выплаты*			Другие выплаты*	Районный коэффициент	Итого начислено
								%	сумма				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Итого:													

\* конкретизируются по учреждению.

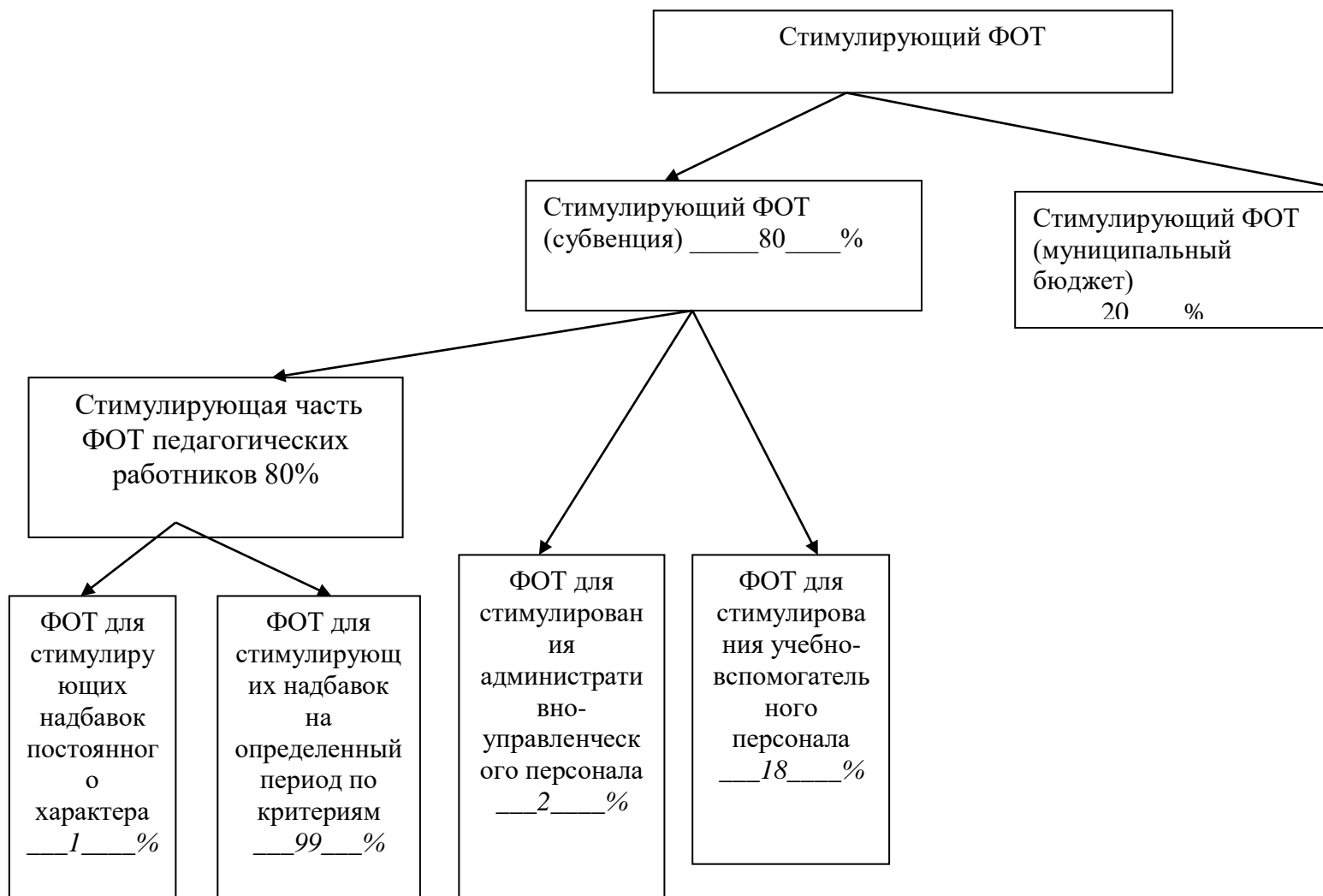
Главный бухгалтер \_\_\_\_\_

Принято на общем собрании  
трудового коллектива  
протокол от  
«\_\_»\_\_\_\_20\_\_г. № \_\_\_\_

Утверждено:  
Заведующий\_\_\_\_\_  
приказ от «\_\_»\_\_\_\_20\_\_г.  
№ \_\_\_\_

Приложение № 03  
Согласовано:  
Председатель профсоюзной  
первичной организации  
протокол  
от «\_\_»\_\_\_\_20\_\_г. № \_\_\_\_

### Структура стимулирующего фонда оплаты труда учреждения



Принято на общем собрании  
 трудового коллектива  
 протокол от  
 «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_\_

Утверждено:  
 Заведующий \_\_\_\_\_  
 приказ от «\_\_» \_\_\_\_\_  
 20\_\_ г.  
 № \_\_\_\_\_

Согласовано:  
 Председатель профсоюзной  
 первичной организации  
 протокол  
 от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_\_

**Перечень стимулирующих выплат  
 (надбавки постоянного характера)**

№ п.п.	Виды выплат и условия		% от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы
1	За нагрудные знаки	В соответствии с Соглашением	10%
2	За ученую степень	Кандидат наук	15%
		доктор наук	20%
3	За почетную грамоту отраслевых Министерств РФ(полученную в данном учреждении, в течении 5 лет)	В соответствии с Соглашением*	10%
4	За стаж непрерывной работы в учреждении	В соответствии с Соглашением*	10% - от 1 года до 5 лет 15% - от 5 лет до 10 лет 20% - от 10 лет до 15 лет 25% - от 15 лет до 20 лет 30% - свыше 20 лет
5	Надбавка за квалификационную категорию (единовременная)	В соответствии с Соглашением*	50% от оклада за 1 кв. категорию 100% от оклада за высшую кв. категорию
6	Своевременное выполнение поставленных задач в соответствии с должностной инструкцией	устанавливается на 1 календарный сотрудник финансируемых за счет ФОТ местного бюджета	50% от оклада при отсутствии замечаний

**Критерии оценки качества выполняемых работ старшего воспитателя**

№ п/п	Наименование критерия	Показатели критерия	Объем балла	Период
1.	Выполнение муниципального задания	Выполнение 100%	До 5	2 раза в год (на начало уч. года и календарного)
2.	Создание <b>благоприятного психологического климата в коллективе</b> , группах ДОУ, среди сотрудников, воспитанников и родителей	Отсутствие конфликтных ситуаций (жалоб)	До 5	ежемесячно
3.	Выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших в связи с производственной необходимостью.	Личное участие	До 5	ежемесячно
4.	Активное участие в организации, подготовке и проведении культурно-массовых мероприятиях в ДОУ, районе, городе.	Муниципальный уровень	До 5	ежемесячно
		Районный уровень	До 3	
		Местный уровень	До 2	
5.	Организация, подготовка <b>педагогов</b> в культурно-массовых, мероприятиях ДОУ, района, города.	Муниципальный уровень	До 5	ежемесячно
		Районный уровень	До 3	
		Местный уровень	До 2	
6.	Качественная подготовка педагогов к аттестации.	По результатам аттестации	До 5	ежемесячно
7.	Создание и обогащение <b>пространственно-развивающей, социокультурной среды</b> в ДОУ, соответствующей требованиям ФГОС.	Изготовление компонентов среды	До 5	ежемесячно
8.	Обобщение педагогического опыта, проведение мастер-классов, участие в работе семинаров, семинаров-практикумов, педагогических советах <b>в ДОУ, районе, городе.</b>	Муниципальный уровень	До 5	ежемесячно
		Районный уровень	До 3	
		Местный уровень	До 2	
9.	Активное участие в инновационной деятельности: разработке и внедрении <b>авторских педагогических, коррекционных, развивающих программ, технологий, методических разработок.</b> Проектирование и анализ образовательного процесса и <b>развития ДОУ.</b>	Внедрение новых эффективных методик, технологий, проектов, программ.	До 5	ежемесячно
10.	Взаимодействие с <b>микросоциумом</b> (школой, учреждениями дополнительного образования, ПМПК), обеспечение открытости воспитательно-образовательного процесса для родителей.	Муниципальный уровень	До 5	ежемесячно
		Районный уровень	До 3	
		Местный уровень	До 2	



11.	Качественная работа в комиссиях, рабочих группах учреждения.	Личное участие	До 5	ежемесячно
12.	Инициация и участие в разработке новых положений, локальных нормативных актов, проектов документов, разработка и подготовка аналитических расчетов	Личное участие	До 5	ежемесячно
13.	Качественное проведение результативных переговоров и прочие эффективные взаимодействия с контрагентами учреждения по заключению договоров и контрактов, их документальное сопровождение	Заключение контрактов	До 5	ежемесячно
14.	Работа с сайтом ДОУ	Обновление не реже 2 раз в месяц	До 5	ежемесячно
	Итого	70 баллов		

**показатели: 5 – высокий уровень работы – 3 мероприятия;  
2 – достаточный уровень работы 2 мероприятия;  
0 – отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы.**

**Критерии оценки качества выполняемых работ воспитателя**

№ п/п	Наименование критерия	Показатели критерия	Объем балла	Период
1.	Превышение сверхустановленных норм <b>посещаемости</b> детей	Свыше 70 % посещаемости	До 5	ежемесячно
2.	Создание <b>благоприятного психологического климата</b> в группе, среди воспитанников и родителей	Отсутствие конфликтных ситуаций (жалоб)	До 5	ежемесячно
3.	Участие в благоустройстве территории, цветников, огорода.	Личное участие	До 5	ежемесячно
4.	Активное участие <b>педагогов</b> в организации, подготовке и проведении культурно-массовых мероприятиях в ДОУ, районе, городе.	Муниципальный уровень	До 5	ежемесячно
		Районный уровень	До 3	
		Местный уровень	До 2	
5.	Организация, подготовка <b>воспитанников</b> в культурно-массовых, мероприятиях ДОУ, района, города.	Муниципальный уровень	До 5	ежемесячно
		Районный уровень	До 3	
		Местный уровень	До 2	
6.	Создание и обогащение <b>пространственно-развивающей, социокультурной среды</b> в ДОУ, соответствующей требованиям ФГОС.	Изготовление компонентов среды	До 5	ежемесячно
7.	Обобщение педагогического опыта, проведение мастер-классов, участие в работе семинаров, семинаров-практикумов, педагогических советах <b>в ДОУ, районе, городе.</b>	Муниципальный уровень	До 5	ежемесячно
		Районный уровень	До 3	
		Местный уровень	До 2	
8.	Активное участие в инновационной деятельности: разработке и внедрении <b>авторских программ, технологий, методических разработок.</b> Проектирование и анализ образовательного процесса и <b>развития ДОУ.</b>	Внедрение новых эффективных методик, технологий, проектов, программ.	До 5	ежемесячно
9.	Взаимодействие с <b>микросоциумом</b> (школой, учреждениями дополнительного образования), обеспечение открытости воспитательно-образовательного процесса для родителей.	Личное участие	До 5	ежемесячно
10.	Проектирование образовательного процесса в <b>разновозрастной группе</b> , с учетом индивидуальных, психологических, возрастных и физиологических особенностей.	Работа в разновозрастной группе	До 5	ежемесячно
11.	Качественная работа в комиссиях, рабочих группах учреждения.	Личное участие	До 5	ежемесячно
12.	Наполняемость групп.	Прием детей сверх установленных норм.	До 5	ежемесячно
13.	Освоение образовательной программы детьми	90-100% 80-89 % 70-79% 60-69% 50-59% Ниже 50%	5 4 3 2 1 0	по результатам диагностики
14.	Работа с одаренными детьми	Работа по программе	До 5	ежемесячно

		дополнительного образования		
	Итого	До 70 баллов		

**показатели: 5 – высокий уровень работы – 3 мероприятия;  
2 – достаточный уровень работы 2 мероприятие;  
0 – отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы.**

**Критерии оценки качества выполняемых работ музыкального руководителя**

№ п/п	Наименование критерия	Показатели критерия	Объем балла	Период
1.	Создание <b>благоприятного психологического климата</b> в группе, среди воспитанников и родителей	Отсутствие конфликтных ситуаций (жалоб)	До 5	ежемесячно
2.	Выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших в связи с производственной необходимостью.	Личное участие	До 5	ежемесячно
3.	Активное участие <b>педагогов</b> в организации, подготовке и проведении культурно-массовых мероприятиях в ДОУ, районе, городе.	Муниципальный уровень	До 5	ежемесячно
		Районный уровень	До 3	
		Местный уровень	До 2	
4.	Организация, подготовка <b>воспитанников</b> в культурно-массовых, мероприятиях ДОУ, района, города.	Муниципальный уровень	До 5	ежемесячно
		Районный уровень	До 3	
		Местный уровень	До 2	
5.	Создание и обогащение <b>пространственно-развивающей, социокультурной среды</b> в ДОУ, соответствующей требованиям ФГОС.	Изготовление компонентов среды	До 5	ежемесячно
6.	Обобщение педагогического опыта, проведение мастер-классов, участие в работе семинаров, семинаров-практикумов, педагогических советах <b>в ДОУ, районе, городе.</b>	Муниципальный уровень	До 5	ежемесячно
		Районный уровень	До 3	
		Местный уровень	До 2	
7.	Активное участие в инновационной деятельности: разработке и внедрении <b>авторских программ, технологий, методических разработок.</b>	Внедрение новых эффективных методик, технологий, проектов, программ.	До 5	ежемесячно
8.	Взаимодействие с <b>микросоциумом</b> (школой, учреждениями дополнительного образования, ПМПК), обеспечение открытости воспитательно-образовательного процесса для родителей.	Личное участие	До 5	ежемесячно
9.	Качественная работа в комиссиях, рабочих группах учреждения	Личное участие	До 5	ежемесячно
10.	Проектирование образовательного процесса в <b>разновозрастной группе</b> , с учетом индивидуальных, психологических, возрастных и физиологических особенностей.	Работа в разновозрастной группе	До 5	ежемесячно
11.	Работа с одаренными детьми	Работа по программе дополнительного образования	До 5	ежемесячно
12.	Освоение образовательной программы детьми	90-100%	5	по результатам
		80-89 %	4	

		70-79%	3	диагностики
		60-69%	2	
		50-59%	1	
		Ниже 50%	0	
	Итого	До 60 баллов		

**показатели: 5 – высокий уровень работы – 3 мероприятия;**

**2 – достаточный уровень работы 2 мероприятие;**

**0 – отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы.**

**Критерии оценки качества выполняемых работ учителя-логопеда**

№ п/п	Наименование критерия	Показатели критерия	Объем балла	Период
1.	Создание <b>благоприятного психологического климата</b> в группе, среди воспитанников и родителей	Отсутствие конфликтных ситуаций (жалоб)	До 5	ежемесячно
2.	Выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших в связи с производственной необходимостью.	Личное участие	До 5	ежемесячно
3.	Активное участие <b>педагогов</b> в организации, подготовке и проведении культурно-массовых мероприятиях в ДОУ, районе, городе.	Муниципальный уровень	До 5	ежемесячно
		Районный уровень	До 3	
		Местный уровень	До 2	
4.	Организация, подготовка <b>воспитанников</b> в культурно-массовых, мероприятиях ДОУ, района, города.	Муниципальный уровень	До 5	ежемесячно
		Районный уровень	До 3	
		Местный уровень	До 2	
5.	Создание и обогащение <b>пространственно-развивающей, социокультурной среды</b> в ДОУ, соответствующей требованиям ФГОС.	Изготовление компонентов среды	До 5	ежемесячно
6.	Обобщение педагогического опыта, проведение мастер-классов, участие в работе семинаров, семинаров-практикумов, педагогических советах <b>в ДОУ, районе, городе.</b>	Муниципальный уровень	До 5	ежемесячно
		Районный уровень	До 3	
		Местный уровень	До 2	
7.	Активное участие в инновационной деятельности: разработке и внедрении <b>авторских программ, технологий, методических разработок.</b>	Внедрение новых эффективных методик, технологий, проектов, программ.	До 5	ежемесячно
8.	Взаимодействие с <b>микросоциумом</b> (школой, учреждениями дополнительного образования), обеспечение открытости воспитательно-образовательного процесса для родителей (проведение открытых мероприятий).	Личное участие	До 5	ежемесячно
9.	Качественная работа в комиссиях, рабочих группах учреждения	Личное участие	До 5	ежемесячно
10.	Проектирование образовательного процесса в <b>разновозрастной группе</b> , с учетом индивидуальных, психологических, возрастных и физиологических особенностей.	Работа в разновозрастной группе	До 5	ежемесячно
11.	Консультирование детей из других групп	Личное участие	1бал-1	По мере

			ребенок	необходимости
12.	Проведение ПМПК по набору и выводу детей из комбинированных и компенсирующих групп	Личное участие	До 5 баллов	Проведение комиссии
13..	Освоение образовательной программы детьми	90-100% 80-89 % 70-79% 60-69% 50-59% Ниже 50%	5 4 3 2 1 0	по результатам диагностики
	Итого	До 65 баллов		

**показатели: 5 – высокий уровень работы – 3 мероприятия;  
2 – достаточный уровень работы 2 мероприятия;  
0 – отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы.**

**Критерии оценки качества выполняемых работ инструктора по физической культуре**

№ п/п	Наименование критерия	Показатели критерия	Объем балла	Период
1.	Создание <b>благоприятного психологического климата</b> в группе, среди воспитанников и родителей	Отсутствие конфликтных ситуаций (жалоб)	До 5	ежемесячно
2.	Выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших в связи с производственной необходимостью.	Личное участие	До 5	ежемесячно
3.	Активное участие <b>педагогов</b> в организации, подготовке и проведении культурно-массовых мероприятий в ДОУ, районе, городе.	Муниципальный уровень	До 5	ежемесячно
		Районный уровень	До 3	
		Местный уровень	До 2	
4.	Организация, подготовка <b>воспитанников</b> в культурно-массовых, мероприятиях ДОУ, района, города.	Муниципальный уровень	До 5	ежемесячно
		Районный уровень	До 3	
		Местный уровень	До 2	
5.	Создание и обогащение <b>пространственно-развивающей, социокультурной среды</b> в ДОУ, соответствующей требованиям ФГОС.	Изготовление компонентов среды	До 5	ежемесячно
6.	Обобщение педагогического опыта, проведение мастер-классов, участие в работе семинаров, семинаров-практикумов, педагогических советах <b>в ДОУ, районе, городе.</b>	Муниципальный уровень	До 5	ежемесячно
		Районный уровень	До 3	
		Местный уровень	До 2	
7.	Активное участие в инновационной деятельности: разработке и внедрении <b>авторских программ, технологий, методических разработок.</b>	Внедрение новых эффективных методик, технологий, проектов, программ.	До 5	ежемесячно
8.	Взаимодействие с <b>микросоциумом</b> (школой, учреждениями дополнительного образования, ПМПК), обеспечение открытости воспитательно-образовательного процесса для родителей.	Личное участие	До 5	ежемесячно
9.	Качественная работа в комиссиях, рабочих группах учреждения	Личное участие	До 5	ежемесячно
10.	Работа с одаренными детьми	Работа по программе дополнительного образования	До 5	ежемесячно
11.	Освоение образовательной программы детьми	90-100%	5	по результатам диагностики
		80-89 %	4	
		70-79%	3	
		60-69%	2	
		50-59%	1	
		Ниже 50%	0	
Итого		До 55 баллов		



**показатели: 5 – высокий уровень работы – 3 мероприятия; 2 – достаточный уровень работы 2 мероприятие; 0 – отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы.**

**Критерии оценки качества выполняемых работ учителя-дефектолога**

№ п/п	Наименование критерия	Показатели критерия	Объем балла	Период
1.	Создание <b>благоприятного психологического климата</b> в группе, среди воспитанников и родителей	Отсутствие конфликтных ситуаций (жалоб)	До 5	ежемесячно
2.	Выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших в связи с производственной необходимостью.	Личное участие	До 5	ежемесячно
3.	Активное участие <b>педагогов</b> в организации, подготовке и проведении культурно-массовых мероприятиях в ДОУ, районе, городе.	Муниципальный уровень	До 5	ежемесячно
		Районный уровень	До 3	
		Местный уровень	До 2	
4.	Организация, подготовка <b>воспитанников</b> в культурно-массовых, мероприятиях ДОУ, района, города.	Муниципальный уровень	До 5	ежемесячно
		Районный уровень	До 3	
		Местный уровень	До 2	
5.	Создание и обогащение <b>пространственно-развивающей, социокультурной среды</b> в ДОУ, соответствующей требованиям ФГОС.	Изготовление компонентов среды	До 5	ежемесячно
6.	Обобщение педагогического опыта, проведение мастер-классов, участие в работе семинаров, семинаров-практикумов, педагогических советах <b>в ДОУ, районе, городе.</b>	Муниципальный уровень	До 5	ежемесячно
		Районный уровень	До 3	
		Местный уровень	До 2	
7.	Активное участие в инновационной деятельности: разработке и внедрении <b>авторских программ, технологий, методических разработок.</b>	Внедрение новых эффективных методик, технологий, проектов, программ.	До 5	ежемесячно
8.	Взаимодействие с <b>микросоциумом</b> (школой, учреждениями дополнительного образования), обеспечение открытости воспитательно-образовательного процесса для родителей (проведение открытых мероприятий).	Личное участие	До 5	ежемесячно
9.	Качественная работа в комиссиях, рабочих группах учреждения	Личное участие	До 5	ежемесячно
10.	Проектирование образовательного процесса в <b>разновозрастной группе</b> , с учетом индивидуальных, психологических, возрастных и физиологических особенностей.	Работа в разновозрастной группе	До 5	ежемесячно
11.	Консультирование детей из других групп	Личное участие	1бал-1 ребенок	По мере необходимости
12.	Проведение ПМПК по набору и выводу детей из комбинированных и компенсирующих групп	Личное участие	До 5 баллов	Проведение комиссии

13.	Освоение образовательной программы детьми	90-100%	5	по результатам диагностики
		80-89 %	4	
		70-79%	3	
		60-69%	2	
		50-59%	1	
		Ниже 50%	0	
	Итого	До 65 баллов		

**показатели: 5 – высокий уровень работы – 3 мероприятия;  
2 – достаточный уровень работы 2 мероприятие;  
0 – отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы.**

**Критерии оценки качества выполняемых работ педагога-психолога**

№ п/п	Наименование критерия	Показатели критерия	Объем балла	Период
1.	Создание системы мероприятий социального, педагогического и психологического воздействия способствующих сохранению и стабилизации <b>благоприятного психологического климата</b> в ДОУ среди сотрудников, среди воспитанников и родителей. Организация взаимодействия - участие в совместных мероприятиях, создание развивающего, коррекционного пространства в ДОУ, оказание эффективной <b>консультационной помощи</b> .	Отсутствие конфликтных ситуаций (жалоб)	до 5	ежемесячно
2.	Выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших в связи с производственной необходимостью.	Личное участие	до 5	ежемесячно
3.	Организация, подготовка <b>воспитанников</b> для участия в культурно-массовых мероприятиях ДОУ, района, города.	Муниципальный уровень	до 5	ежемесячно
		Районный уровень	до 3 до 2	
		Местный уровень		
4.	Инновационный подход в создании и обогащении <b>пространственно-развивающей, социокультурной среды</b> в ДОУ, соответствующей требованиям ФГОС.	Внедрение новых эффективных мето-дик , технологий, проектов, программ.	до 5	ежемесячно
5.	Обобщение педагогического опыта, проведение тренингов, мастер-классов, участие в работе семинаров, семинаров-практикумов, педагогических советах <b>в ДОУ, районе, городе.</b>	Муниципальный уровень	до 5	ежемесячно
		Районный уровень	до 3 до 2	
		Местный уровень		
6.	Активное участие в инновационной деятельности: разработке и внедрении <b>авторских педагогических, коррекционных, развивающих программ, технологий, методических разработок.</b> Проектирование и анализ образовательного процесса и <b>развития ДОУ.</b>	Внедрение новых эффективных методик , технологий, проектов, программ.	до 5	ежемесячно
7.	Организация, подготовка и внедрение различных форм работы по взаимодействию с <b>микросоциумом</b> (школой, учреждениями дополнительного образования, ПМПК),	Личное участие	до 5	ежемесячно
8.	Обеспечение открытости воспитательно-образовательного процесса для родителей, информирование и консультирование, просвещение с использованием ИКТ, на сайте ДОУ.	Отсутствие жалоб	до 5	ежемесячно
9.	Работа в комиссиях, рабочих группах учреждения.	Личное участие	до 5	ежемесячно

10.	Работа с одаренными детьми	Работа по программе дополнительного образования	До 5	ежемесячно
	Итого	До 50 баллов		

**показатели: 5 – высокий уровень работы – 3 мероприятия;  
2 – достаточный уровень работы 2 мероприятие;  
0 – отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы.**

**Критерии оценки качества выполняемых работ младшего воспитателя**

№ п/п	Наименование критерия	Показатели критерия	Объем балла	Период
1.	Превышение сверхустановленных норм <b>посещаемости</b> детей	Свыше 70 % посещаемости	До 5	ежемесячно
2.	Выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших в связи с производственной необходимостью.	Личное участие	До 5	ежемесячно
3.	Активное участие младших воспитателей в воспитательно-образовательном процессе, в организации, подготовке и проведении культурно-массовых мероприятиях в ДОУ, районе, городе.	Муниципальный уровень	До 5	ежемесячно
		Районный уровень	До 3	
		Местный уровень	До 2	
4.	Отсутствие замечаний и предписаний со стороны вышестоящих и контролирующих органов, внутренних комиссий, по результатам проверок	Отсутствие нарушений, замечаний	До 5	ежемесячно
5.	Работа в <b>разновозрастной группе</b> , с учетом индивидуальных, психологических, возрастных и физиологических особенностей.	Работа в разновозрастной группе	До 5	ежемесячно
6.	Создание <b>благоприятного психологического климата</b> в группе, среди воспитанников и родителей, организация взаимодействия - <b>участие в совместных мероприятиях</b> , создание <b>развивающего пространства</b> в группах	Отсутствие конфликтных ситуаций (жалоб)	До 5	ежемесячно
7.	Качественная работа в комиссиях, рабочих группах учреждения.	Личное участие	До 5	ежемесячно
	Итого	До 35 баллов		

**показатели: 5 – высокий уровень работы – 3 мероприятия; 2 – достаточный уровень работы 2 мероприятие; 0- – отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы.**

**Критерии оценки качества выполняемых работ главного бухгалтера**

№ п/п	Наименование критерия	Показатели критерия	Объем балла	Период
1.	Отсутствие замечаний и предписаний со стороны вышестоящих и контролирующих органов, внутренних комиссий, по результатам проверок	Отсутствие нарушений, замечаний	До 5	ежемесячно
2.	Качественное проведение <b>результативных</b> переговоров и прочие эффективные взаимодействия с контрагентами учреждения по заключению договоров и контрактов, их документальному сопровождению	Заключение контрактов	До 5	ежемесячно
3.	Инициация и участие в разработке новых положений, локальных нормативных актов, проектов документов, разработка и подготовка аналитических расчетов	Личное участие	До 5	ежемесячно
4.	Выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших в связи с производственной необходимостью.	Личное участие	До 5	ежемесячно
5.	Качественное выполнение дополнительных функциональных обязанностей, связанных со спецификой работы учреждения и производственной необходимостью.	Дополнительные поручения	До 5	ежемесячно
6.	Качественное внедрение новых видов автоматизации бухгалтерского учета	Внедрение новых эффективных программ.	До 5	ежемесячно
7.	Освоение финансовых средств от 98% по итогам года	% освоения	До 5	1 раз в год
8.	Отсутствие необоснованной просроченной кредиторской и дебиторской задолженности по итогам квартала, года	Отсутствие нарушений, замечаний	До 5	ежеквартально
9.	Качественная работа в комиссиях, рабочих группах учреждения	Личное участие	До 5	ежемесячно
	Итого	До 45 баллов		

**показатели: 5 – высокий уровень работы – 3 мероприятия;  
2 – достаточный уровень работы 2 мероприятия;  
0 – отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы.**

### Критерии оценки качества выполняемых работ бухгалтера

№ п/п	Наименование критерия	Показатели критерия	Объем балла	Период
1.	Отсутствие замечаний и предписаний со стороны вышестоящих и контролирующих органов, внутренних комиссий, по результатам проверок	Отсутствие нарушений, замечаний	До 5	ежемесячно
2.	Качественное проведение <b>результативных</b> переговоров и прочие эффективные взаимодействия с контрагентами учреждения по заключению договоров и контрактов, их документальному сопровождению	Заключение контрактов	До 5	ежемесячно
3.	Инициация и участие в разработке новых положений, локальных нормативных актов, проектов документов, разработка и подготовка аналитических расчетов	Личное участие	До 5	ежемесячно
4.	Выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших в связи с производственной необходимостью.	Личное участие	До 5	ежемесячно
5.	Качественное выполнение дополнительных функциональных обязанностей, связанных со спецификой работы учреждения и производственной необходимостью.	Дополнительные поручения	До 5	ежемесячно
6.	Качественное внедрение новых видов автоматизации бухгалтерского учета	Внедрение новых эффективных программ.	До 5	ежемесячно
7.	Освоение финансовых средств от 98% по итогам года	% освоения	До 5	1 раз в год
8	Отсутствие необоснованной просроченной кредиторской и дебиторской задолженности по итогам квартала, года	Отсутствие нарушений, замечаний	До 5	ежеквартально
9	Качественная работа в комиссиях, рабочих группах учреждения	Личное участие	До 5	ежемесячно
	Итого	До 45 баллов		

**показатели: 5 – высокий уровень работы – 3 мероприятия;**

**2 – достаточный уровень работы 2 мероприятия;**

**0 – отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы.**



**Критерии оценки качества выполняемых работ заместителя заведующего по АХР**

№ п/п	Наименование критерия	Показатели критерия	Объем балла	Период
1.	Качественное проведение <b>результативных</b> переговоров и прочие эффективные взаимодействия с контрагентами учреждения по заключению договоров и контрактов, их документальному сопровождению	Заключение контрактов	До 5	ежемесячно
2.	Отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей (законных представителей), поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.	Отсутствие конфликтных ситуаций (жалоб)	До 5	ежемесячно
3.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (ведение документации, подготовки и своевременное предоставление отчетности)	Своевременное предоставление отчетности	До 5	ежемесячно
4.	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	Личное участие	До 5	2 раза в год
5.	Отсутствие замечаний и предписаний со стороны вышестоящих и контролирующих органов, внутренних комиссий, по результатам проверок	Отсутствие нарушений, замечаний	До 5	ежемесячно
6.	Качественное выполнение дополнительных функциональных обязанностей, связанных со спецификой работы учреждения и производственной необходимостью, выполнение внеплановых заданий, поручений руководителя учреждения, вышестоящих органов.	Дополнительные поручения	До 5	ежемесячно
7.	<b>Участие</b> в благоустройстве территории д/с в зависимости от сезона (снег, листва, озеленение).	Личное участие	До 5	ежемесячно
8.	Качественная работа в комиссиях, рабочих группах учреждения	Личное участие	До 5	ежемесячно
9.	Инициация и участие в разработке новых положений, локальных нормативных актов, проектов документов, разработка и подготовка аналитических расчетов	Личное участие	До 5	ежемесячно
10.	Наполняемость групп ДОУ.	Выполнение муниципального задания на 100%	5	На период замещения руководителя

11.	Обеспеченность СИЗ, освещенность, оснащенность рабочих мест, качественное состояние уличного оборудования, запасных выходов.	Отсутствие нарушений, замечаний	До 5	ежемесячно
	<b>Итого</b>	До 55 баллов		

**показатели: 5 – высокий уровень работы – 3 мероприятия;  
2 – достаточный уровень работы 2 мероприятия;  
0 – отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы.**

**Критерии оценки качества выполняемых работ делопроизводителя**

№ п/п	Наименование критерия	Показатели критерия	Объем балла	Период
1.	Отсутствие замечаний и предписаний со стороны вышестоящих и контролирующих органов, внутренних комиссий, по результатам проверок	Отсутствие замечаний	До 5	ежемесячно
2.	Инициация и участие в разработке новых положений, локальных нормативных актов, проектов документов, разработка и подготовка аналитических расчетов	Личное участие	До 5	ежемесячно
3.	Качественное выполнение дополнительных функциональных обязанностей, связанных со спецификой работы учреждения и производственной необходимостью.	Дополнительные поручения	До 5	ежемесячно
4.	Высокая ответственность при работе с персональными данными	Результативность работы с документами	До 5	ежемесячно
5.	Качественная и своевременная подготовка отчетов.	По данным контроля руководителя	До 5	ежемесячно
	Итого	До 25 баллов		

**показатели: 5 – высокий уровень работы – 3 мероприятия; 2 – достаточный уровень работы 2 мероприятия;**

**0 – отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы.**

**Критерии оценки качества выполняемых работ специалиста по охране труда**

№ п/п	Наименование критерия	Показатели критерия	Объем балла	Период
1.	Отсутствие замечаний и предписаний со стороны вышестоящих и контролирующих органов, внутренних комиссий, по результатам проверок	Отсутствие замечаний	До 5	ежемесячно
2	Инициация и участие в разработке новых положений, локальных нормативных актов, проектов документов, разработка и подготовка аналитических расчетов	Личное участие	До 5	ежемесячно
3.	Качественное выполнение дополнительных функциональных обязанностей, связанных со спецификой работы учреждения и производственной необходимостью.	Дополнительные поручения	До 5	ежемесячно
4.	Высокая ответственность при работе с персональными данными	Результативность работы с документами	До 5	ежемесячно
5.	Качественная и своевременная подготовка отчетов.	По данным контроля руководителя	До 5	ежемесячно
	Итого	До 25 баллов		

**показатели: 5 – высокий уровень работы – 3 мероприятия; 2 – достаточный уровень работы 2 мероприятия;**

**0 – отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы.**

**Критерии оценки качества выполняемых работ шеф-повара**

№ п/п	Наименование критерия	Показатели критерия	Объем балла	Период
1	Отсутствие замечаний и предписаний со стороны вышестоящих и контролирующих организаций, внутренних комиссий, по результатам проверок	Отсутствие нарушений, замечаний	До 5	ежемесячно
2	Качественная работа в комиссиях, рабочих группах учреждения.	Личное участие	До 5	ежемесячно
3	Приготовление праздничных блюд высокого качества, выпечки.	Отсутствие замечаний	До 5	ежемесячно
4	Качественная организация питания в ДОУ.	Качественная работа бракеражной комиссии, контроль за соблюдением технологии приготовления блюд	До 5	ежемесячно
5	Качественное выполнение дополнительных функциональных обязанностей, связанных со спецификой работы учреждения и производственной необходимостью.	Дополнительные поручения	До 5	ежемесячно
6	Положительные отзывы воспитанников и педагогов о качестве приготовления блюд (книга отзывов)	Отзывы, благодарности	До 5	ежемесячно
	Итого	До 30 баллов		

**показатели: 5 – высокий уровень работы – 3 мероприятия;  
2 – достаточный уровень работы 2 мероприятие; 0 – отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы.**

**Критерии оценки качества выполняемых работ повара**

№ п/п	Наименование критерия	Показатели критерия	Объем балла	Период
1.	Отсутствие замечаний и предписаний со стороны вышестоящих и контролирующих организаций, внутренних комиссий, по результатам проверок	Отсутствие нарушений, замечаний	До 5	ежемесячно
2.	Разгрузка продуктов питания, перенос тяжестей, их складирование.	Личное участие	До 5	ежемесячно
3.	Приготовление праздничных блюд высокого качества, выпечки.	Отсутствие замечаний	До 5	ежемесячно
4.	Качественное выполнение дополнительных функциональных обязанностей, связанных со спецификой работы учреждения и производственной необходимостью.	Дополнительные поручения	До 5	ежемесячно
5.	Положительные отзывы воспитанников и педагогов о качестве приготовления блюд (книга отзывов)	Отзывы, благодарности	До 5	ежемесячно
	Итого	До 25 баллов		

**показатели: 5 – высокий уровень работы – 3 мероприятия;  
2 – достаточный уровень работы 2 мероприятие;  
0 – отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы.**

**Критерии оценки качества выполняемых работ мойщика посуды**

№ п/п	Наименование критерия	Показатели критерия	Объем балла	Период
1.	Отсутствие замечаний и предписаний со стороны вышестоящих и контролирующих организаций, внутренних комиссий, по результатам проверок	Отсутствие нарушений, замечаний	До 5	ежемесячно
2.	Разгрузка продуктов питания, перенос тяжестей, их складирование.	Личное участие	До 5	ежемесячно
3.	Качественное выполнение дополнительных функциональных обязанностей, связанных со спецификой работы учреждения и производственной необходимостью.	Дополнительные поручения	До 5	ежемесячно
4.	Своевременная и качественная подготовка овощей – полуфабрикатов для дальнейшего приготовления блюд.	Отсутствие замечаний	До 5	ежемесячно
5.	Качественное содержания пищеблока	Содержание в чистоте помещений пищеблока, прилегающей территории.	До 5	ежемесячно
	Итого	До 25 баллов		

**показатели: 5 – высокий уровень работы – 3 мероприятия;**

**2 – достаточный уровень работы 2 мероприятие;**

**0 – отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы.**

**Критерии оценки качества выполняемых работ хозяйственного персонала  
(кастелянша)**

№ п/п	Наименование критерия	Показатели критерия	Объем балла	Период
1.	Отсутствие замечаний и предписаний со стороны вышестоящих и контролирующих органов, внутренних комиссий, по результатам проверок	Отсутствие нарушений, замечаний	До 5	ежемесячно
2.	Качественное выполнение дополнительных функциональных обязанностей, связанных со спецификой работы учреждения и производственной необходимостью.	Дополнительные поручения	До 5	ежемесячно
3.	Качественная подготовка к проведению культурно-массовых мероприятий, утренников (изготовление атрибутов, разработка и пошив костюмов)	Личное участие	До 5	ежемесячно
4.	Сохранение и укрепление материально-технической базы	Результативная экономия электроэнергии, воды. 100% сохранность посуды, мебели, хозяйственного инвентаря, рациональное использование моющих и дезинфицирующих средств.	До 5	ежемесячно
	Итого	До 20 баллов		

**показатели: 5 – высокий уровень работы – 3 мероприятия;  
2 – достаточный уровень работы 2 мероприятия;  
0 – отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы.**



**Критерии оценки качества выполняемых работ хозяйственного персонала**  
( машинист по стирке и ремонту спецодежды)

№ п/п	Наименование критерия	Показатели критерия	Объем балла	Период
1.	Отсутствие замечаний и предписаний со стороны вышестоящих и контролирующих органов, внутренних комиссий, по результатам проверок	Отсутствие нарушений, замечаний	До 5	ежемесячно
2.	Качество соблюдения правил ПБ, ОТ, предупреждения ЧС	- высокий уровень соблюдения требований охраны труда, ПБ	До 5	ежемесячно
3.	Качественное выполнение дополнительных функциональных обязанностей, связанных со спецификой работы учреждения и производственной необходимостью.	Дополнительные поручения	До 5	ежемесячно
4.	Качественная работа в комиссиях, рабочих группах учреждения	Личное участие	До 5	ежемесячно
	Итого	До 20 баллов		

**показатели: 5 – высокий уровень работы – 3 мероприятия;**  
**2 – достаточный уровень работы 2 мероприятие;**  
**0 – отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы.**

**Критерии оценки качества выполняемых работ хозяйственного персонала  
(уборщик служебных помещений)**

№ п/п	Наименование критерия	Показатели критерия	Объем балла	Период
1.	Отсутствие замечаний и предписаний со стороны вышестоящих и контролирующих органов, внутренних комиссий, по результатам проверок	Отсутствие нарушений, замечаний	До 5	ежемесячно
2.	Качество соблюдения правил ПБ, ОТ, предупреждения ЧС	- высокий уровень соблюдения требований охраны труда, ПБ	До 5	ежемесячно
3.	Качественное выполнение дополнительных функциональных обязанностей, связанных со спецификой работы учреждения и производственной необходимостью.	Дополнительные поручения	До 5	ежемесячно
4.	Сохранение и укрепление материально-технической базы	Результативная экономия электроэнергии, воды. 100% сохранность, хозяйственного инвентаря, рациональное использование моющих и дезинфицирующих средств.	До 5	ежемесячно
	Итого	До 20 баллов		

**показатели: 5 – высокий уровень работы – 3 мероприятия;  
2 – достаточный уровень работы 2 мероприятия;  
0 – отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы.**

**Критерии оценки качества выполняемых работ хозяйственного персонала  
(техник)**

№ п/п	Наименование критерия	Показатели критерия	Объем балла	Период
1.	Отсутствие замечаний и предписаний со стороны вышестоящих и контролирующих органов, внутренних комиссий, по результатам проверок	Отсутствие нарушений, замечаний	До 5	ежемесячно
2.	Качество соблюдения правил ПБ, ОТ, предупреждения ЧС	- высокий уровень соблюдения требований охраны труда, ПБ, безопасного пространства, требований предупреждения актов терроризма и ЧС.	До 5	ежемесячно
3.	Качественное выполнение дополнительных функциональных обязанностей, связанных со спецификой работы учреждения и производственной необходимостью.	Дополнительные поручения	До 5	ежемесячно
4.	Оперативность исполнения заявок	Менее 1 дня со дня заявки	До 5	ежемесячно
	Итого	До 20 баллов		

**показатели: 5 – высокий уровень работы – 3 мероприятия;  
2 – достаточный уровень работы 2 мероприятия;  
0 – отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы.**

**Критерии оценки качества выполняемых работ хозяйственного персонала**  
(слесарь-электрик по ремонту электрооборудования)

№ п/п	Наименование критерия	Показатели критерия	Объем балла	Период
1.	Отсутствие замечаний и предписаний со стороны вышестоящих и контролирующих органов, внутренних комиссий, по результатам проверок	Отсутствие нарушений, замечаний	До 5	ежемесячно
2.	Качество соблюдения правил ПБ, ОТ, предупреждения ЧС	- высокий уровень соблюдения требований охраны труда, ПБ, безопасного пространства, требований предупреждения актов терроризма и ЧС.	До 5	ежемесячно
3.	Качественное выполнение дополнительных функциональных обязанностей, связанных со спецификой работы учреждения и производственной необходимостью.	Дополнительные поручения	До 5	ежемесячно
4.	Оперативность исполнения заявок	Менее 1 дня со дня заявки	До 5	ежемесячно
	Итого	До 20 баллов		

**показатели: 5 – высокий уровень работы – 3 мероприятия;**

**2 – достаточный уровень работы 2 мероприятие;**

**0 – отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы.**

**Критерии оценки качества выполняемых работ хозяйственного персонала  
(слесарь-сантехник)**

№ п/п	Наименование критерия	Показатели критерия	Объем балла	Период
1.	Отсутствие замечаний и предписаний со стороны вышестоящих и контролирующих органов, внутренних комиссий, по результатам проверок	Отсутствие нарушений, замечаний	До 5	ежемесячно
2.	Качество соблюдения правил ПБ, ОТ, предупреждения ЧС	- высокий уровень соблюдения требований охраны труда, ПБ, безопасного пространства, требований предупреждения актов терроризма и ЧС.	До 5	ежемесячно
3.	Качественное выполнение дополнительных функциональных обязанностей, связанных со спецификой работы учреждения и производственной необходимостью.	Дополнительные поручения	До 5	ежемесячно
4.	Оперативность исполнения заявок	Менее 1 дня со дня заявки	До 5	ежемесячно
	Итого	До 20 баллов		

**показатели: 5 – высокий уровень работы – 3 мероприятия;**

**2 – достаточный уровень работы 2 мероприятие;**

**0 – отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы.**

**Критерии оценки качества выполняемых работ хозяйственного персонала  
(уборщик территорий)**

№ п/п	Наименование критерия	Показатели критерия	Объем балла	Период
1.	Отсутствие замечаний и предписаний со стороны вышестоящих и контролирующих органов, внутренних комиссий, по результатам проверок	Отсутствие нарушений, замечаний	До 5	ежемесячно
2.	Качество соблюдения правил ПБ, ОТ, предупреждения ЧС	- высокий уровень соблюдения требований охраны труда, ПБ, безопасного пространства, требований предупреждения актов терроризма и ЧС.	До 5	ежемесячно
3.	Качественное выполнение дополнительных функциональных обязанностей, связанных со спецификой работы учреждения и производственной необходимостью.	Дополнительные поручения	До 5	ежемесячно
4.	Качественная уборка территории санитарной зоны ДОУ, своевременной вынос мусора из помещений ДОУ	Отсутствие нарушений, замечаний	До 5	ежемесячно
	Итого	До 20 баллов		

**показатели: 5 – высокий уровень работы – 3 мероприятия;**

**2 – достаточный уровень работы 2 мероприятия;**

**0 – отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы.**

**Критерии оценки качества выполняемых работ хозяйственного персонала  
(сторож (вахтер))**

№ п/п	Наименование критерия	Показатели критерия	Объем балла	Период
1.	Отсутствие замечаний и предписаний со стороны вышестоящих и контролирующих органов, внутренних комиссий, по результатам проверок	Отсутствие нарушений, замечаний	До 5	ежемесячно
2.	Качество соблюдения правил ПБ, ОТ, предупреждения ЧС	- высокий уровень соблюдения требований охраны труда, ПБ, безопасного пространства, требований предупреждения актов терроризма и ЧС.	До 5	ежемесячно
3.	Качественное выполнение дополнительных функциональных обязанностей, связанных со спецификой работы учреждения и производственной необходимостью.	Дополнительные поручения	До 5	ежемесячно
4.	Сохранение и укрепление материально-технической базы	Результативная экономия электроэнергии, воды. 100% сохранность посуды, мебели, хозяйственного инвентаря.	До 5	ежемесячно
	Итого	До 20 баллов		

**показатели: 5 – высокий уровень работы – 3 мероприятия;**

**2 – достаточный уровень работы 2 мероприятия;**

**0 – отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы.**

**Критерии оценки качества выполняемых работ хозяйственного персонала  
(плотник)**

№ п/п	Наименование критерия	Показатели критерия	Объем балла	Период
1.	Отсутствие замечаний и предписаний со стороны вышестоящих и контролирурующих органов, внутренних комиссий, по результатам проверок	Отсутствие нарушений, замечаний	До 5	ежемесячно
2.	Качество соблюдения правил ПБ, ОТ, предупреждения ЧС	- высокий уровень соблюдения требований охраны труда, ПБ, безопасного пространства, требований предупреждения актов терроризма и ЧС.	До 5	ежемесячно
3.	Качественное выполнение дополнительных функциональных обязанностей, связанных со спецификой работы учреждения и производственной необходимостью.	Дополнительные поручения	До 5	ежемесячно
4.	Оперативность исполнения заявок (ремонт мебели)	Менее 1 дня со дня заявки	До 5	ежемесячно
	Итого	До 20 баллов		

**показатели: 5 – высокий уровень работы – 3 мероприятия;**

**2 – достаточный уровень работы 2 мероприятие;**

**0 – отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы.**



**Критерии оценки качества выполняемых работ хозяйственного персонала  
(грузчик)**

№ п/п	Наименование критерия	Показатели критерия	Объем балла	Период
1.	Отсутствие замечаний и предписаний со стороны вышестоящих и контролирующих органов, внутренних комиссий, по результатам проверок	Отсутствие нарушений, замечаний	До 5	ежемесячно
2.	Качество соблюдения правил ПБ, ОТ, предупреждения ЧС	- высокий уровень соблюдения требований охраны труда, ПБ, безопасного пространства	До 5	ежемесячно
3.	Качественное выполнение дополнительных функциональных обязанностей, связанных со спецификой работы учреждения и производственной необходимостью.	Дополнительные поручения	До 5	ежемесячно
4.	Оперативность исполнения заявок	Менее 1 дня со дня заявки	До 5	ежемесячно
	Итого	До 20 баллов		

**показатели: 5 – высокий уровень работы – 3 мероприятия;  
2 – достаточный уровень работы 2 мероприятие;  
0 – отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы.**

**Критерии оценки качества выполняемых работ калькулятора**

№ п/п	Наименование критерия	Показатели критерия	Объем балла	Период
1.	Отсутствие замечаний и предписаний со стороны вышестоящих и контролирующих органов, внутренних комиссий, по результатам проверок	Отсутствие нарушений, замечаний	До 5	ежемесячно
2.	Качественное выполнение дополнительных функциональных обязанностей, связанных со спецификой работы учреждения и производственной необходимостью,	Дополнительные поручения	До 5	ежемесячно
3.	Качественное проведение <b>результативных</b> переговоров и прочие эффективные взаимодействия с контрагентами учреждения по заключению договоров и контрактов, их документальное сопровождение	Заключение контрактов	До 5	ежемесячно
4.	Разработка меню, апробирование программ по питанию	Личное участие	До 5	ежемесячно
	<b>Итого</b>	До 20 баллов		

**показатели: 5 – высокий уровень работы – 3 мероприятия;  
2 – достаточный уровень работы 2 мероприятия;  
0 – отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы.**

**Критерии оценки качества выполняемых работ кладовщика**

№ п/п	Наименование критерия	Показатели критерия	Объем балла	Период
1.	Качественное проведение <b>результативных</b> переговоров и прочие эффективные взаимодействия с контрагентами учреждения по заключению договоров и контрактов , их документальному сопровождению	Заключение контрактов	До 5	ежемесячно
2.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (ведение документации, подготовки и своевременное предоставление отчетности)	Своевременное предоставление отчетности	До 5	ежемесячно
3.	Отсутствие замечаний и предписаний со стороны вышестоящих и контролирующих органов, внутренних комиссий, по результатам проверок	Отсутствие нарушений, замечаний	До 5	ежемесячно
4.	Качественное выполнение дополнительных функциональных обязанностей, связанных со спецификой работы учреждения и производственной необходимостью, выполнение внеплановых заданий, поручений руководителя учреждения, вышестоящих органов.	Дополнительные поручения	До 5	ежемесячно
5.	Качественная работа в комиссиях, рабочих группах учреждения	Личное участие	До 5	ежемесячно
6.	Качественное планирование потребностей в продуктах питания.	Анализ работы по данным бухгалтерии за месяц	До 5	ежемесячно
	<b>Итого</b>	До 30 баллов		

**показатели: 5 – высокий уровень работы – 3 мероприятия;  
2 – достаточный уровень работы 2 мероприятие;  
0 – отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы.**

**Лист оценки деятельности за календарный год**  
(должность работника) \_\_\_\_\_  
(ФИО)

№	Критерий	Показатели по критерию	Зависимость (от объема выполненной работы, фактически и отработанного времени)	Периодичность оценки (ежемесячно, ежеквартально и др)	Оценка деятельности в баллах		
					работника	администратором	комиссией
	<b>ИТОГО</b>						

*Приложение №34  
к Положению о системе  
оплаты труда работников  
МКДОУ д/с №9*

*Принято на общем  
собрании трудового  
коллектива  
протокол  
от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_г.*

*Утверждено:  
Директор \_\_\_\_\_  
приказ от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_г.  
№ \_\_\_\_\_*

*Мотивированное мнение:  
Председатель профсоюзной  
первичной организации  
протокол от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_г.  
№ \_\_\_\_\_*

**Премии по итогам работы за календарный период**

№ п.п.	Вид выплаты	условия	% от должностного оклада (оклада), сумма*
1	За достижение результатов работы за год	1 раз в год*	Не более 100% от оклада
2	За проведение открытых мероприятий	1 раз в месяц*	Не более 100% от оклада
3	За участие в конкурсах и получение призовых мест	1 раз в месяц*	Не более 100% от оклада
4	За личный вклад работника в общие результаты труда	1 раз в месяц	Не более 100% от оклада

Утверждено:  
Заведующий \_\_\_\_\_  
приказ от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
№ \_\_\_\_\_

Согласовано:  
Председатель профсоюзной от  
первичной организации  
протокол «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
№ \_\_\_\_\_

Приложение № 35  
к Положению о системе  
оплаты труда работников  
МКДОУ д/с №9

Расчетный лист за \_\_\_\_\_ месяц \_\_\_\_\_ г.

<b>Сотрудник</b> _____				<b>Подразделение:</b> _____		
<b>Должность:</b> _____				<b>Табельный номер</b> _____		
<b>Продолжительность рабочего времени / норма часов педагогической работы:</b>				<b>Оклад, ставка заработной платы:</b>		
	Вид	Дни	Часы	Сумма	Вид	сумма
<b>1. Начислено</b>				<b>2. Удержано</b>		
Оплата по окладу				НДФЛ		
Компенсационные выплаты*:				Профвзносы		
➤ за работу в ночное время 35%						
➤ за совмещение профессий						
➤ за работу в выходные и нерабочие праздничные дни 100%						
➤ за сверхурочную работу 2ч - 50%, остальные -100%						
➤ за работу с вредными и (или) опасными условиями труда от 4%						
➤ за особенности деятельности						
Выплаты из стимулирующей части ФОТ:						
➤ за ученую степень, почетное звание,						
➤ за качественные показатели деятельности ( _____ баллов)						
➤ за стаж непрерывной работы						
➤ .....(уточнить)						
Районный коэффициент 25%						
<b>Всего начислено</b>				<b>Всего удержано</b>		
				<b>4. Выплачено</b>		
				перечислено за 1 половину месяца (вед. от _____)		
				Всего выплачено		
Долг на начало месяца				Долг на конец месяца		

