

ПРИНЯТО

Решением общего собрания
работников
МКДОУ д/с № 424
от «16» марта 2021 № _____

Мотивированное мнение
первичной профсоюзной
организации учтено
протокол № 25 от «16» марта 2021 г.

УТВЕРЖДЕНО

Приказом от «16» марта 2021 г.
№ 134/1-сд
Заведующий МКДОУ д/с № 424
Дубров В.В.



Положение
о системе оплаты труда работников
муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения
города Новосибирска «Детский сад № 424 «Умка»

СТРУКТУРА ТЕКСТА:

I. Общие положения.

II. Формирование фонда оплаты труда учреждения.

III. Структура фонда оплаты труда.

IV. Определение размеров должностных окладов работникам.

V. Порядок и условия выплат компенсационного характера.

VI. Оплата труда работникам на условиях совместительства.

VII. Порядок установления выплат стимулирующего характера.

VIII. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера

IX. Требования к организации работы Комиссии.

X. Заключительные положения.

Приложения

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников *муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения города Новосибирска «Детский сад № 424 «Умка»* (далее - Положение) разработано в соответствии с:

- статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации,
- постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 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»,
- постановлением мэрии города Новосибирска от 17.02.2020 № 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»,
- Тарифным соглашением по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска
- Соглашением в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска, на 2021 - 2023 годы, зарегистрированным в комитете по труду мэрии города Новосибирска от 30.12.2020 № 4
- Уставом Учреждения.

1.2. В Положении применяются следующие термины и определения:

работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем;

работодатель - юридическое лицо (учреждение), вступившее в трудовые отношения с работником;

трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором;

оплата труда - система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с федеральными законами, законами Новосибирской области, иными нормативными правовыми актами, локальными актами Учреждения и трудовыми договорами;

заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты;

должностной оклад (оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

Система оплаты труда работников *муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения города Новосибирска «Детский сад № 424 «Умка»* (далее - учреждение) 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;
- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.3. Оплата труда работникам учреждения включает:

- должностной оклад (оклад);
- выплат компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

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

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 от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», с учетом районного коэффициента в размере 1,25, или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения.

1.6. Выплата заработной платы осуществляется два раза в месяц в денежной форме (рублях) 22 числа текущего месяца и 7 числа месяца, следующего за расчетным, путем перечисления на счет работника в банке.

1.7. При выплате заработной платы работнику выдается на руки расчетный листок с составными частями заработной платы за соответствующий период, размерами и основаниями начислений и удержаний, а также общей денежной суммой, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается руководителем учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

1.9. До заключения трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись 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;
- муниципального бюджета на оплату труда работников, не связанных с учебным процессом.

Объем субвенции на оплату труда для реализации образовательных программ определяется с учетом:

- размера региональных нормативов финансового обеспечения, 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:
- особенностей деятельности образовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях.

2.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год и подлежит корректировке, в том числе при изменении нормативов финансового обеспечения и изменения численности воспитанников.

2.3. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала учреждения в фонде оплаты труда составляет не более 40%.

III. Структура фонда оплаты труда

Фонд оплаты труда учреждения (ФОТ) состоит:

$\text{ФОТ} = \text{ФОТ}_{\text{суб}} + \text{ФОТ}_{\text{м}}$, где

$\text{ФОТ}_{\text{суб}}$ – фонд оплаты труда, финансируемого из средств субвенции;

$\text{ФОТ}_{\text{м}}$ – фонд оплаты труда, финансируемого из средств муниципального бюджета.

Фонд оплаты труда, финансируемого из средств субвенции ($\text{ФОТ}_{\text{суб}}$), состоит из базовой части и стимулирующей части:

$\text{ФОТ}_{\text{суб}} = \text{ФОТ}_{\text{б суб}} + \text{ФОТ}_{\text{ст суб}}$, где:

$\text{ФОТ}_{\text{б суб}}$ – базовый фонд оплаты труда для оплаты гарантированной части заработной платы (оклад, выплаты компенсационного характера) работникам учреждения из числа:

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

- административно-управленческого персонала (*заведующий*);

- учебно-вспомогательного персонала (*младший воспитатель*);

$\text{ФОТ}_{\text{ст суб}}$ – часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование работников.

Фонд оплаты труда, финансируемого из средств муниципального бюджета ($\text{ФОТ}_{\text{м}}$), состоит из базовой части и стимулирующей части:

$\text{ФОТ}_{\text{м}} = \text{ФОТ}_{\text{б м}} + \text{ФОТ}_{\text{ст м}}$, где:

$\text{ФОТ}_{\text{б м}}$ – базовый фонд оплаты труда для оплаты гарантированной части заработной платы (оклад, выплаты компенсационного характера) работникам учреждения из числа:

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

- младшего - обслуживающего персонала (сторож, уборщик и др.);

- иного персонала (шеф-повар, повар, кладовщик, бухгалтер и др.);

$\text{ФОТ}_{\text{ст м}}$ – часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование работников.

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

IV. Определение размеров должностных окладов работникам

4.1. Размеры должностных окладов (окладов) в штатном расписании учреждения определяются в соответствии с Областным отраслевым соглашением по государственным учреждениям Новосибирской области, подведомственным министерству образования, науки и инновационной политики Новосибирской области на 2017-2019 гг. (Дополнительным Соглашением к Областному отраслевому соглашению от 01.07.2019), приказом министерства труда и социального развития Новосибирской области от 13.06.2019 г. № 620 «Об утверждении размеров 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»; Соглашением в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска, на 2021 - 2023 годы, зарегистрированным в комитете по труду мэрии города Новосибирска от 30.12.2020 № 4, нормативно-правовыми актами мэрии города Новосибирска, с учетом сложности и объема выполняемой работы:

- административно - управленческому персоналу,

- педагогическим работникам,

- специалистам других отраслей, работающих в учреждении,

- учебно-вспомогательному персоналу.

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

4.3. Изменение условий оплаты труда, установление доплат, надбавок работнику производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук;
- при присуждении ученой степени доктора наук – с даты принятия решения о присуждении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией;
- 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.

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.

За педагогическими работниками, у которых срок действия установленной первой или высшей квалификационной категории истек в период их длительного отпуска сроком до одного года, отпуска по беременности и родам и (или) отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, сохраняется оплата труда с учетом имевшейся у данных работников квалификационной категории на период одного года с момента выхода на работу.

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

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

4.6. На 1 сентября приказом, заведующего утверждается тарификационный список педагогического персонала на учебный год.

4.7. Продолжительность рабочего времени для педагогических работников устанавливается, исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени, и составляет не более 36 часов 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.

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»:

- 24 ч. в неделю – музыкальным руководителям;
- 20 ч. в неделю – учителю-логопеду;
- 25 ч. в неделю – воспитателю комбинированной группы;
- 36 ч. в неделю – старшему воспитателю, воспитателям, педагогам-психологам.

4.8. Продолжительность рабочего времени других работников, не перечисленных в пунктах 4.7 настоящего положения, составляет 40 часов в неделю

V. Порядок и условия выплаты компенсационного характера

5.1. Виды выплат компенсационного характера:

- за работу в ночное время с 22 часов до 6 часов устанавливаются доплаты в размере 35% должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы, 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, но не более 100% должностного оклада (оклада) по совмещаемой должности;

➤ за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата - в размере одинарной части должностного оклада (оклада) (за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной части должностного оклада (оклада) за день или час работы сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени (по желанию работника вместо повышенной оплаты ему может быть предоставлено соответствующее отработанному количеству дней отдыха);

➤ 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 предоставлено дополнительное время 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 (аттестации рабочих мест):

- класс условий труда (вредный) 3.1. – 4% (кладовщик, машинист по стирке и ремонту спецодежды, уборщик служебных помещений);

- класс условий труда (вредный) 3.2. – 6% (шеф-повар, повар 4 разряда, повар 3 разряда, повар 2 разряда).

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

- педагогическим работникам за работу в комбинированных группах для детей с ограниченными возможностями здоровья (нарушение речи и др.) 20 % от должностного оклада, пропорционально отработанному времени;

- другим работникам (младшим воспитателям) за работу в комбинированных группах для детей с ограниченными возможностями здоровья (нарушение речи и др.) 15% от должностного оклада, пропорционально отработанному времени;

- педагогическим работникам за работу в группах с воспитанниками в возрасте до 3 лет 15 % от должностного оклада, пропорционально отработанному времени,

- другим работникам (младшим воспитателям) за работу в группах с воспитанниками в возрасте до 3 лет 10% от должностного оклада, пропорционально отработанному времени.

При наличии двух и более доплат за особенности деятельности учреждения доплата к должностному окладу работника осуществляется за каждую из них.

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

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 работникам на условиях совместительства

6.1. Оплата труда работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени устанавливается в размере не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы), рассчитанного пропорционально норме рабочего времени, установленной работнику трудовым договором.

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 выплат стимулирующего характера

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

7.2. Виды выплат:

7.2.1. **Надбавка за стаж непрерывной работы**, выслугу лет работникам устанавливается исходя из продолжительности непрерывной работы в Учреждении на учебный год:

от 1 до 5 лет – 10% от должностного оклада;

от 5 до 10 лет – 15% от должностного оклада;

от 10 до 15 лет – 20% от должностного оклада;

от 15 до 20 лет – 25% от должностного оклада;

свыше 20 лет – 30 % от должностного оклада.

7.2.2. **Премияльные выплаты** работникам по итогам работы за месяц, отчетный квартал, календарный год с учетом личного вклада работника в общие результаты труда, за выполнение срочных заданий, проведение внеплановых мероприятий, осуществление комплекса мер по модернизации образовательного процесса предусматриваются в процентном отношении к должностному окладу (окладу) пропорционально отработанному времени.

Премияльные выплаты работникам устанавливаются в размере не более 100% от должностного оклада (оклада). Премияльные выплаты по итогам работы за год устанавливаются в случае наличия экономии фонда оплаты труда и устанавливаются в размере не более 300%.

7.2.3. **Надбавка за ученую степень, почетное звание** за соответствующий профиль выполняемой работы:

«Почетный работник общего образования» предусматривается надбавка 15% от должностного оклада.

7.2.4. **Надбавка за качество выполняемых работ** в соответствии с критериями оценки качества выполняемых работ (Приложение №1 - 6);

7.2.5. **Надбавка за квалификационную категорию** педагогическим работникам, заместителю руководителя назначается однократно при прохождении аттестации на первую или высшую категорию. Стимулирующая выплата за квалификационную категорию работнику учреждения выплачивается в месяце следующим после установления категории в размере 1000 руб.

7.2.6. **Премия за выполнение важных и особо важных заданий** работнику устанавливается приказом руководителя учреждения за качественное и оперативное выполнение конкретного важного или особо важного задания, не входящего в круг основных обязанностей работника, в размере не более 100 % должностного оклада (оклада). Основанием для осуществления премияльных выплат за выполнение важных и особо важных заданий является наличие поручения руководителя учреждения конкретному работнику (работникам) выполнить особо важные работы (важную работу) в установленный срок. Решение о выплате единовременной премии за выполнение важных и особо важных заданий и ее размере принимается руководителем учреждения и оформляется локальным нормативным актом.

Премияльные выплаты устанавливаются приказом руководителя учреждения в случае наличия экономии фонда оплаты труда, утвержденного на текущий финансовый год.

Критерии, по которым выполнение заданий относится к важным и особо важным, определяются в Положении, коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах учреждений.

Критерии, по которым выполнение задания относится к важным и особо важным:

Таблица 1

№ п/п	Наименование критерия, по которому выполнение задания относится к важному и особо важному
1	2
1	Своевременная подготовка к новому учебному году (подготовка групп к приемке городской комиссией к началу учебного года)
2	Оперативное устранение снежных заносов
3	Разработка, внедрение, реализация программ, проектов, инновационных технологий
4	Результативное участие учреждения, педагогических работников в конкурсах и мероприятиях, проводимых на муниципальном, региональном, всероссийском, международном уровнях. Результаты участия в конкурсных мероприятиях. Поощрение победителей конкурсов осуществляется при предоставлении подтверждающих документов, грамот, дипломов, сертификатов
5	Представление инновационного опыта работы учреждения на фестивалях, форумах, конференциях, совещаниях, проводимых на различных уровнях (на федеральном уровне, межрегиональном уровне, региональном уровне)
6	Организация и участие в культурно-массовых мероприятиях на муниципальном, региональном, межрегиональном, всероссийском, международном уровнях
7	Особый вклад в развитие учреждения или сферы образования: разработка и публикация методических материалов по направлениям развития системы образования, разработка и апробация новых подходов и технологий, обеспечивающих повышение эффективности образовательной деятельности

7.3. Распределение надбавки за качество выполняемых работ осуществляется Экспертной комиссией по определению стимулирующих доплат (далее - Комиссия), которая организует работу в соответствии с разделом X настоящего Положения.

7.4. Надбавка за качество выполняемых работ распределяются комиссией в соответствии с утвержденными качественными критериями деятельности учреждения и работника, и утверждаются приказом заведующего.

7.5. Надбавка за качество выполняемых работ определяются по бальной системе в соответствии с утвержденными критериями.

7.6. Комиссия устанавливает надбавки за качество выполняемых работ дифференцированно в зависимости от результата, по принципу за каждый критерий - определенное количество баллов.

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

$$Сб = (Сф/Кб),$$

где: $Сб$ — стоимость одного балла, рублей;

$Сф$ — фактическая стимулирующая часть фонда оплаты труда, направленной на выплату надбавки по критериям качества выполненных работ;

$Кб$ — общее количество набранных баллов работниками учреждения.

Размер стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ по каждому работнику, рассчитывается по следующей формуле: $Р = (Скр * Сб)$,

где: $Р$ — размер стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ, конкретному работнику, рублей;

$Скр$ — сумма баллов, набранных работником по критериям качества работы;

$Сб$ — стоимость одного балла, рублей.

7.9. Комиссия оформляет решение по определению надбавки за качество выполняемых работ работникам в виде протокола.

7.10. На основании решения Комиссии руководителем учреждения издается приказ, который является основанием для начисления надбавки за качество выполняемых работ работникам учреждения.

VIII. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера

8.1. Условия оплаты труда руководителей учреждений устанавливаются при заключении с ними трудовых договоров и издания на их основании распоряжений мэрии города Новосибирска, приказов начальника департамента.

Трудовой договор заключается в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 N 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

8.2. Условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения устанавливаются трудовым договором между руководителем учреждения и заместителями руководителя учреждения, главным бухгалтером в соответствии с постановлением мэрии города Новосибирска № 557 от 17.02.2020 «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» и коллективным договором, соглашением в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска, на 2021- 2023 годы, зарегистрированным в комитете по труду мэрии города Новосибирска от 30.12.2020 N 4, локальным нормативным актом учреждения.

8.3. Размеры должностных окладов руководителей учреждений устанавливаются с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой отнесено учреждение. Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется исходя из количества баллов в соответствии с таблицей 2. Количество баллов, предусмотренных таблицей 2, получается путем суммирования баллов по показателям и условиям, характеризующим деятельность учреждения.

Таблица 2

N п/п	Тип учреждения образования	Группа по оплате труда руководителей, баллы			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
2	Организации, осуществляющие образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для детей с отклонениями в развитии; оздоровительные образовательные организации санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении; специальные образовательные организации для детей и подростков с девиантным поведением; общеобразовательные школы-интернаты; дошкольные образовательные организации для детей с ограниченными возможностями здоровья (компенсирующего вида)	351 и более	От 251 до 350	От 151 до 250	До 150

Критерии устанавливаются исходя из показателей, характеризующих учреждение и определяющих сложность труда руководителя (масштаб управления, особенности деятельности и значимость учреждения).

8.4. Сверхурочная работа руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения за первые два часа работы оплачивается в полуторном размере, в последующие часы - в двойном размере.

8.5. Должностной оклад заместителю руководителя (заместителю заведующего по АХР) устанавливается на 10 % ниже должностного оклада руководителя.

8.6. Условия выплат стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру осуществляются в соответствии с разделом VII Положения.

8.7. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности главному бухгалтеру учреждения не начисляется при нарушении сроков уплаты налогов и сборов и за другие нарушения, повлекшие за собой начисление пеней и штрафов на 1 января, 1 апреля, 1 июля и 1 октября, при наличии вины главного бухгалтера, за месяц, следующий за отчетным кварталом.

8.8. Премияльные выплаты руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам по итогам работы за календарный период не выплачиваются при наличии в периоде, за который выплачивается премия, следующих упущений в работе:

наложения дисциплинарного взыскания в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

финансовых нарушений в деятельности учреждения по результатам проверок контролируемых организаций;

нецелевого или неэффективного использования бюджетных средств;

неправомерных расходов;

образования несанкционированной дебиторской и кредиторской задолженности;

неполного освоения лимитов бюджетных обязательств по итогам года;

несвоевременного представления установленной бюджетной отчетности; чрезвычайных ситуаций в учреждении, обусловленных недобросовестным исполнением должностных обязанностей.

Решение о невыплате премии по итогам работы за календарный период руководителю учреждения при наличии оснований принимается комиссией департамента по установлению выплат стимулирующего характера руководителям учреждений образования, решение о невыплате премии по итогам работы за календарный период заместителям руководителя и главным бухгалтерам принимается комиссией по установлению выплат стимулирующего характера учреждения.

8.9. Выполнение руководителями, заместителями руководителя и главными бухгалтерами учреждения дополнительной работы по совмещению разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста по основной деятельности. Решение о работе по совмещению в отношении руководителей учреждений принимаются начальником департамента, заместителями руководителей и главными бухгалтерами - руководителями учреждений. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей) устанавливается не более 100 % должностного оклада (оклада), ставки по совмещаемой должности.

8.10. Размер доплаты за особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников руководителю учреждения устанавливается в соответствии с таблицей 3.

Таблица 3

№ п/п	Учреждения (подразделения учреждений)	Размер доплаты, % должностного оклада (оклада)
1	2	3
1	Организации, осуществляющие образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам (для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабовидящих, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушением	20

	<p>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 дошкольные образовательные организации для детей с ограниченными возможностями здоровья (компенсирующего вида)</p>	
--	--	--

IX. Требования к организации работы Комиссии

9.1. В компетенцию Комиссии входит оценка деятельности работников в соответствии с утвержденными критериями.

В Комиссию на основании данных, представленных непосредственными руководителями работников (заведующим хозяйством, старшей медицинской сестрой, старшим воспитателем, главным бухгалтером) представляется информация по результатам качества работы сотрудников за прошедший месяц.

Распределение надбавки за качество выполняемых работ происходит на основании заполненных индивидуальных карт. Ответственных за заполнение карт назначает заведующий Учреждением.

Распределение надбавки за качество выполняемых работ осуществляется в следующем порядке:

Ответственные за заполнение индивидуальных карт лица, по итогам работы за месяц знакомят работников с данными карты под роспись. После ознакомления работников, настоящие карты передаются на рассмотрение Комиссии, которая анализирует работу по каждому работнику и принимает решение об установлении конкретного балла по каждому критерию.

9.2. Комиссия состоит из 6 человек: заведующего, заместителя по АХР, старшего воспитателя, бухгалтера, председателя Управляющего совета и председателя первичной профсоюзной организации и утверждается протоколом Управляющего совета.

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

9.4. Комиссия на заседании:

- выбирает председателя и секретаря комиссии;
- рассматривает индивидуальные карты;
- заслушивает мнение руководителя учреждения (заместителей);
- принимает решение по установлению надбавки за качество выполняемых работ работникам большинством голосов путем открытого голосования при условии присутствия не менее половины членов Комиссии;
- осуществляет подсчет баллов и расчет стоимости балла по каждой категории персонала.

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

Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника и предоставить исчерпывающий ответ в течение 5 рабочих дней.

9.6. Результаты заседания Комиссии оформляются протоколом.

В протоколе заседания комиссии указывается:

- наименование общеобразовательного учреждения;
- дата, место проведения заседания, порядковый номер заседания;
- число членов, установленное для комиссии, и число членов, присутствующих на заседании;
- вопрос повестки дня;
- результаты голосования по каждому работнику;
- подписи председателя, секретаря и членов Комиссии.

9.7. Бухгалтер Учреждения (работник бухгалтерского отдела):

- предоставляет в Комиссию аналитические материалы по ФОТ (установленный ФОТ, размер стимулирующего фонда по категориям работников, остаток к распределению);
- содействует при подсчете количества баллов и стоимости баллов.

Х. Заключительные положения

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

Надбавка за качество выполненных работ педагогических работников в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности

1. Воспитатель

№	Критерии	Показатели	Размер (балл)	Периодичность выплаты
1.	Участие в инновационной деятельности и профессиональные достижения	Участие в работе заседаний, семинаров, педагогических советов, «круглых столов» на разных уровнях (районный, областной)	3	Ежемесячно
		Обобщение и распространение передового педагогического опыта (творческий отчет, мастер – класс, презентация, публикация в печатных изданиях и т.д.) (районный, областной, Федеральный уровень)	3	Ежемесячно
		Участие в инновационной деятельности, разработка и внедрение авторских программ, технологий, пособий	3	Ежемесячно
2.	Формирование коммуникативных и информационных компетенций	Результаты участия в профессиональных конкурсах разного уровня	3	Ежемесячно
		Своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости воспитанников, табель закаливающих процедур, протоколы родительских собраний и др.)	3	Ежемесячно
3.	Результаты воспитанников	Достижение воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом	3	Ежемесячно
		Ведение занятий с применением здоровьесберегающих технологий	3	Ежемесячно
		Положительная динамика или сохранение стабильно высокого показателя пребывания ребенка в группе	3	Ежемесячно
		Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и других мероприятиях разного уровня	3	Ежемесячно
4.	Создание комфортных условий пребывания	Организация предметно-развивающей среды в групповых помещениях, кабинетах специалистов, музыкальном и спортивном	3	Ежемесячно

		залах		
		Применение индивидуального подхода, учитывающего темперамент воспитанников	3	Ежемесячно
5.	Этика поведения с работниками ДОУ, родителями (законными представителями).	Взаимодействие с семьями воспитанников, отсутствие обоснованных обращений по поводу конфликтных ситуаций, высокий уровень решения конфликтных ситуаций	3	Ежемесячно
6.		Качественное и своевременное выполнение разовых поручений	3	Ежемесячно
Итого: максимально возможное количество баллов			39	

2. Музыкальный руководитель

№	Критерии	Показатели	Размер (балл)	Периодичность выплаты
1.	Участие в инновационной деятельности и профессиональные достижения	Участие в работе заседаний, семинаров, педагогических советов, «круглых столов» на разных уровнях (районный, областной)	3	Ежемесячно
		Обобщение и распространение передового педагогического опыта (творческий отчет, мастер – класс, презентация, публикация в печатных изданиях и т.д.) (районный, областной, Федеральный уровень)	3	Ежемесячно
		Участие в инновационной деятельности, разработка и внедрение авторских программ, технологий, пособий	3	Ежемесячно
2.	Формирование коммуникативных и информационных компетенций	Результаты участия в профессиональных конкурсах разного уровня	3	Ежемесячно
		Своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости воспитанников, табель закалывающих процедур, протоколы родительских собраний и др.)	3	Ежемесячно
3.	Результаты воспитанников	Достижение воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом	3	Ежемесячно
		Ведение занятий с применением здоровьесберегающих технологий	3	Ежемесячно
		Положительная динамика или сохранение стабильно высокого показателя пребывания ребенка в группе	3	Ежемесячно

		Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и других мероприятиях разного уровня	3	Ежемесячно
4.	Создание комфортных условий пребывания	Организация предметно-развивающей среды в музыкальном зале	3	Ежемесячно
		Применение индивидуального подхода, учитывающего темперамент воспитанников	3	Ежемесячно
5.	Этика поведения с работниками ДОУ, родителями (законными представителями).	Взаимодействие с семьями воспитанников, отсутствие обоснованных обращений по поводу конфликтных ситуаций, высокий уровень решения конфликтных ситуаций	3	Ежемесячно
6.		Качественное и своевременное выполнение разовых поручений	3	Ежемесячно
Итого: максимально возможное количество баллов			39	

3. Учитель-логопед, педагог-психолог

№	Критерии	Показатели	Размер (балл)	Периодичность выплаты
1.	Участие в инновационной деятельности и профессиональные достижения	Участие в работе заседаний, семинаров, педагогических советов, «круглых столов» на разных уровнях (районный, областной)	3	Ежемесячно
		Обобщение и распространение передового педагогического опыта (творческий отчет, мастер – класс, презентация, публикация в печатных изданиях и т.д.) (районный, областной, Федеральный уровень)	3	Ежемесячно
		Участие в инновационной деятельности, разработка и внедрение авторских программ, технологий, пособий	3	Ежемесячно
2.	Формирование коммуникативных и информационных компетенций	Результаты участия в профессиональных конкурсах разного уровня	3	Ежемесячно
		Своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости воспитанников, табель закаливающих процедур, протоколы родительских собраний и др.)	3	Ежемесячно
3.	Результаты воспитанников	Достижение воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом	3	Ежемесячно
		Ведение занятий с применением здоровьесберегающих технологий	3	Ежемесячно

		Положительная динамика или сохранение стабильно высокого показателя пребывания ребенка в группе	3	Еже- месяч- но
		Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и других мероприятиях разного уровня	3	Еже- месяч- но
4.	Создание комфортных условий пребывания	Организация предметно-развивающей среды в групповых помещениях, кабинетах специалистов.	3	Еже- месяч- но
		Применение индивидуального подхода, учитывающего темперамент воспитанников	3	Еже- месяч- но
		Организация жизнедеятельности детей, их воспитание, сохранение и укрепление здоровья детей, создание обстановки эмоционального комфорта	3	Еже- месяч- но
5.	Этика поведения с работниками ДОУ, родителями (законными представителями).	Взаимодействие с семьями воспитанников, отсутствие обоснованных обращений по поводу конфликтных ситуаций, высокий уровень решения конфликтных ситуаций	3	Еже- месяч- но
6.		Качественное и своевременное выполнение разовых поручений	3	Еже- месяч- но
7.	Результативность коррекционно-развивающей работы с воспитанниками	Проведение занятий с использованием современных образовательных технологий, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы	3	Еже- месяч- но
Итого: максимально возможное количество баллов			39	

Надбавка за качество выполненных работ в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности *старшего воспитателя*

N п/п	Критерии	Показатели	Размер (балл)	Пе- ри- одич- ность
1.	Качество воспитательно-образовательной работы	Достижение воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом	3	еже- ме- сячно
		Высокой уровень методической работы по повышению профессиональной квалификации педагогических работников ДОУ	3	еже- ме- сячно
		Высокий уровень организации и контроля воспитательно-образовательного процесса	3	еже- ме- сячно
		Высокие результаты методической деятельности (призовые места в конкурсах, конференциях и т.д.), наличие публикаций, трансляция педагогического опыта	3	еже- ме- сячно
2.	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях ДОУ	3	еже- ме- сячно
		Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в помещениях и на территории ДОУ	3	еже- ме- сячно
		Эстетические условия, оформление помещений учреждения и территории вокруг учреждения	3	еже- ме- сячно
3.	Кадровый потенциал учреждения	Укомплектованность и стабильность педагогических кадров, их качественный состав	3	еже- ме- сячно
		Развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях)	3	еже- ме- сячно
		Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов)	3	еже- ме- сячно
		Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу кон-	3	еже- ме- сячно

		фликтных ситуаций, уровень их решения		
		Мероприятия, повышающие имидж и авторитет ДОУ	3	еже- ме- сячно
4	Сохранение и укрепление здоровья воспитанников	Высокий уровень сохранения здоровья воспитанников (по сравнению с муниципальным уровнем заболеваемости)	3	еже- ме- сячно
5		Качественное и своевременное выполнение разовых поручений	3	еже- ме- сячно
Итого: максимально возможное количество баллов			42	

Надбавка за качество выполненных работ учебно-вспомогательного персонала в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности младшего воспитателя

№	Критерии	Показатели	Баллы	Периодичность выплаты
1.	Обеспечение высокой посещаемости детьми	Положительная динамика или сохранение стабильно высокого показателя пребывания ребенка в группе (положительная динамика _ баллов, показатель выше среднего по ДОУ)	3	Ежемесячно
		Соблюдение СанПиН 2.4.1.3049-13 "Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций"	3	Ежемесячно
2.	Этика поведения с работниками ДОУ, родителями (законными представителями).	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей	3	Ежемесячно
4.		Участие в образовательном процессе	3	Ежемесячно
5.		Качественное и своевременное выполнение разовых поручений	3	Ежемесячно
Итого: максимально возможное количество баллов			15	

**Надбавка за качество выполненных работ в соответствии с критериями оценки
эффективности деятельности другой категории персонала**

1. Заместитель по АХР

№	Перечень показателей оценки эффективности деятельности	Значения показателей	Баллы	Периодичность выплаты
1.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях образовательного учреждения	Отсутствие нарушений и замечаний, своевременное составление актов проверок	3	Ежемесячно
		При наличии замечаний, нарушений, отсутствия актов.	0	
2.	Обеспечение комплексной подготовки и организации сезонных работ в ДОУ	Своевременная подготовка и проведение работ к отопительному сезону, осенне-зимнему периоду, к началу учебного года и др. (при отсутствии замечаний)	3	По результатам проверок
		При наличии замечаний, нарушений, отсутствия актов.	0	
3.	Материально-техническая и ресурсная обеспеченность образовательного учреждения	При отсутствии нарушений требований сохранности имущества	3	Ежемесячно
		При наличии замечаний, нарушений.	0	
4	Высокий уровень обеспечения комплексной безопасности учреждения	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда и техники безопасности при организации образовательного процесса с детьми, антитеррористической защищенности. Своевременное проведение тренировочных занятий.	3	Ежемесячно
		Отсутствие указанных показателей.	0	
5	Мобильная и качественная организация работы обслуживающего персонала во время образовательного процесса	Соблюдение санитарно-гигиенических требований обслуживающего персонала. Отсутствие замечаний.	3	Ежемесячно
		При наличии замечаний, нарушений.	0	
6	Соблюдение сроков и порядка предоставления документов, отчетов, актов, информации.	Отсутствие замечаний со стороны администрации ДОУ, контролирующих органов.	3	Ежемесячно
		При наличии замечаний, нарушений.	0	

		ний.		
7	Контроль за соблюдением санитарного состояния прилегающей территории	Наличие справок, актов по контролю, отсутствие травмоопасных предметов на прогулочных площадках, исправность детского оборудования.	3	Ежемесячно
		Отсутствие указанных показателей	0	
8	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	За оперативное (в срок) выполнение заявок	3	Ежемесячно
9	Этика поведения с работниками ДОУ, родителями (законными представителями).	Отсутствие замечаний	3	Ежемесячно
		При наличии замечаний, жалоб	0	
Итого: максимально возможное количество баллов			27	

2. *Главный бухгалтер, бухгалтер*

№	Перечень показателей оценки эффективности деятельности	Индикатор оценки (значения показателей)	Баллы	Периодичность выплаты
1.	Надлежащее осуществление финансово-хозяйственной деятельности	Отсутствие фактов нецелевого использования средств	3	Ежемесячно
2.	Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, информации	При отсутствии замечаний к срокам исполнения	3	Ежемесячно
		Наличие замечаний, актов, протоколов	0	
3.	Обеспечение своевременной выплаты заработной платы, пособий и иных выплат работникам Учреждения.	Отсутствие нарушений сроков выплаты заработной платы	3	Ежемесячно
		Нарушение сроков выплаты заработной платы	0	
4.	Освоение финансовых средств	От 99,5 до 100%	3	Ежемесячно
		От 98 до 99,4%	2	Ежемесячно
5.	Отсутствие нарушений сроков уплаты налогов и сборов, повлекшие за собой начисление пеней и штрафов, со стороны пенсионного фонда, налоговой инспекции и др.	При отсутствии замечаний надзорных органов	3	Ежемесячно
		При наличии замечаний	0	
6	Отсутствие дебиторской /кредиторской задолженности	Отсутствие замечаний	3	Ежемесячно
		При наличии замечаний	0	

7	Отсутствие замечаний надзорных органов по результатам проверки	Отсутствие замечаний	3	Ежемесячно
		Наличие замечаний, нарушений	0	
8	Этика поведения с работниками ДОУ, родителями (законными представителями).	При отсутствии замечаний, жалоб	3	Ежемесячно
		При наличии обоснованных жалоб.	0	
Итого: максимально возможное количество баллов			24	

Надбавка за качество выполненных работ младшего обслуживающего персонала в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности

1. Кастелянша, машинист по стирке и ремонту спецодежды

№	Перечень показателей оценки эффективности деятельности	Значения показателей	Баллы	Периодичность выплаты
1.	Этика и культура производства	При отсутствии замечаний, жалоб со стороны работников ДОУ	3	Ежемесячно
		При наличии обоснованных жалоб.	0	
2.	Строгое соблюдение ОТ и ТБ, пожарной безопасности, охрана жизни и здоровья детей	При отсутствии замечаний	3	Ежемесячно
		Наличие замечаний, нарушений	0	
3.	Ответственное отношение к оборудованию	Отсутствие замечаний по сохранности имущества	3	Ежемесячно
		Наличие замечаний, нарушений	0	
4.	Оперативность реагирования на технические неполадки в постирочной.	Своевременная подача заявок по устранению возникших технических неполадок.	3	Ежемесячно
		Отсутствие указанных показателей	0	
5.	Содержание помещения постирочной в соответствии с требованиями СанПин.	Отсутствие замечаний (экран чистоты)	3	Ежемесячно
		При наличии замечаний	0	
6.	Соблюдение сроков проведения генеральной уборки	Отсутствие замечаний	3	Ежемесячно
		При наличии замечаний	0	
Итого: максимально возможное количество баллов			18	

2. Уборщик служебных помещений, уборщик территории

№	Перечень показателей оценки эффективности деятельности	Значения показателей	Баллы	Периодичность выплаты
1.	Этика и культура производства	Отсутствие жалоб со стороны работников учреждения, родителей	3	Ежемесячно
		При наличии обоснованных жалоб.	0	
2.	Строгое соблюдение ОТ и ТБ, пожарной безопасности, охрана жизни и здоровья детей	При отсутствии замечаний, жалоб	3	Ежемесячно
		Наличие замечаний, нарушений	0	
3.	Ответственное отношение к оборудованию	Сохранность имущества Учреждения	3	Ежемесячно
4.	Оперативность реагирования по устранению возникших непола-	Своевременное выполнение заявок, содержащих сведения о фак-	3	Ежемесячно

	док	те неполадки		
		Отсутствие указанных показателей, наличие жалоб	0	
5.	Соблюдение санитарного состояния образовательного учреждения и прилегающей территории образовательного учреждения	Отсутствие замечаний	3	Ежемесячно
		При наличии замечаний	0	
		При наличии замечаний	0	
6.	Соблюдение сроков проведения генеральной уборки	Отсутствие замечаний	3	Ежемесячно
		При наличии замечаний	0	
Итого: максимально возможное количество баллов			18	

3. Техник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, слесарь-сантехник, плотник

№	Перечень показателей оценки эффективности деятельности	Значения показателей	Баллы	Периодичность выплаты
1.	Этика и культура производства	Отсутствие жалоб со стороны работников учреждения, родителей	3	Ежемесячно
		При наличии обоснованных жалоб.	0	
2.	Строгое соблюдение ОТ и ТБ, пожарной безопасности, охрана жизни и здоровья детей	При отсутствии замечаний	3	Ежемесячно
		При наличии замечаний	0	
3.	Ответственное отношение к оборудованию	Сохранность имущества Учреждения	3	Ежемесячно
4.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	За оперативно (в срок) выполненные заявки	3	Ежемесячно
		Отсутствие указанных показателей, наличие жалоб	0	
5.	Обеспечение работы систем отопления, водоснабжения, канализации, водостоков, электрообеспечения	Отсутствие аварийных ситуаций	3	Ежемесячно
		При наличии замечаний	0	
6.	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок	Отсутствие нарушений и замечаний в актах проверок	3	Ежемесячно
Итого: максимально возможное количество баллов			18	

4. Сторож (вахтер)

№	Перечень показателей оценки эффективности деятельности	Значения показателей	Баллы	Периодичность выплаты
1.	Этика и культура производства	Отсутствие жалоб со стороны работников учреждения, родителей	3	Ежемесячно
		При наличии обоснованных жалоб.	0	

2.	Строгое соблюдение ОТ и ТБ, пожарной безопасности, охрана жизни и здоровья детей	При отсутствии замечаний	3	Ежемесячно
		При наличии замечаний	0	
3.	Ответственное отношение к оборудованию	Сохранность имущества Учреждения	3	Ежемесячно
4.	Оперативность подачи заявок по устранению технических неполадок	Оперативность реагирования по устранению возникших неполадок	3	Ежемесячно
		Отсутствие указанных показателей	0	
		При наличии замечаний	0	
5.	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок	Отсутствие нарушений и замечаний в актах проверок	3	Ежемесячно
		При наличии замечаний	0	
6.	Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, информации	При отсутствии замечаний к срокам исполнения	3	Ежемесячно
		При наличии замечаний	0	
Итого: максимально возможное количество баллов			21	

**Надбавка за качество выполненных работ в соответствии с критериями оценки
эффективности деятельности иным работникам**

1. Специалист по кадрам, специалист по охране труда

№	Перечень показателей оценки эффективности деятельности	Значения показателей	Баллы	Периодичность выплаты
1.	Строгое соблюдение ОТ и ТБ, пожарной безопасности	При отсутствии замечаний	3	Ежемесячно
		Наличие замечаний	0	
2.	Ответственное отношение к оборудованию, оргтехнике	Сохранность имущества Учреждения	3	Ежемесячно
3.	Своевременное, правильное оформление документации	Отсутствие нарушений и замечаний	3	Ежемесячно
		Наличие замечаний	0	
4.	Этика поведения с родителями, работниками ДОУ.	При отсутствии замечаний	3	Ежемесячно
		При наличии обоснованных жалоб	0	
5.	Соблюдение сроков и порядка предоставления документации, отчетности, информации.	При отсутствии замечаний к срокам исполнения	3	Ежемесячно
		Наличие замечаний	0	
Итого: максимально возможное количество баллов			15	

2. Специалист по закупкам

№	Перечень показателей оценки эффективности деятельности	Значения показателей	Баллы	Периодичность выплаты
1.	Строгое соблюдение ОТ и ТБ, пожарной безопасности.	При отсутствии замечаний	3	Ежемесячно
		Наличие замечаний	0	
2.	Ответственное отношение к оборудованию, оргтехнике.	Сохранность имущества Учреждения	3	Ежемесячно
3.	Своевременное оформление ключей электронных цифровых подписей для доступа в МИС и ЕИС	Отсутствие нарушений и замечаний	3	Ежемесячно
		Наличие замечаний	0	
4.	Своевременное, правильное оформление и размещение документации в МИС и ЕИС.	Отсутствие нарушений и замечаний	3	Ежемесячно
		Наличие замечаний	0	
5.	Этика поведения с работниками ДОУ.	При отсутствии замечаний	3	Ежемесячно
		При наличии обоснованных жалоб	0	
6.	Соблюдение сроков и порядка предоставления документации, отчетности, информации.	При отсутствии замечаний к срокам исполнения	3	Ежемесячно
		Наличие замечаний	0	
Итого: максимально возможное количество баллов			18	

3. Калькулятор

№	Перечень показателей оценки эффективности деятельности	Индикатор оценки (значения показателей)	Баллы	Периодичность выплаты
1.	Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, информации	При отсутствии замечаний к срокам исполнения	3	Ежемесячно
		Наличие замечаний, актов, протоколов	0	
2.	Качественный расчет необходимого количества продуктов для приготовления блюд.	При отсутствии замечаний	3	Ежемесячно
		Наличие замечаний	0	
3.	Качественное составление меню-раскладки и сдача в бухгалтерию	При отсутствии замечаний, жалоб	3	Ежемесячно
		При наличии обоснованных жалоб.	0	
4.	Строгое соблюдение ОТ и ТБ, пожарной безопасности	При отсутствии замечаний	3	Ежемесячно
		Наличие замечаний	0	
5.	Отсутствие замечаний надзорных органов по результатам проверки	Отсутствие замечаний	3	Ежемесячно
		Наличие замечаний, нарушений	0	
6.	Этика поведения с работниками ДОУ	При отсутствии замечаний, жалоб	3	Ежемесячно
		При наличии обоснованных жалоб.	0	
Итого: максимально возможное количество баллов			18	

4. Шеф-повар, повар, кладовщик

№	Перечень показателей оценки эффективности деятельности	Значения показателей	Баллы	Периодичность выплаты
1.	Культура производства и обслуживания	Соблюдение норм питания, графика выдачи пищи.	3	Ежемесячно
		Отсутствие указанных показателей.	0	
2.	Строгое соблюдение ОТ и ТБ, пожарной безопасности	При отсутствии замечаний	3	Ежемесячно
		Наличие замечаний	0	
3.	Содержание помещения пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН	Отсутствие замечаний и нарушений, экран чистоты	3	Ежемесячно
		Наличие замечаний	0	
4.	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок	Отсутствие нарушений и замечаний в актах проверок	3	Ежемесячно
		Наличие замечаний	0	

5.	Приготовления пищи с соблюдением технологии приготовления и рецептуре блюд	Отсутствие замечаний и жалоб на качество приготовления	3	Ежемесячно
		Наличие жалоб и замечаний	0	
6.	Сохранение в исправном состоянии вверенного оборудования и инвентаря.	Оперативность подачи заявок по устранению технических неполадок	3	Ежемесячно
		Отсутствие указанных показателей.	0	
7	Соблюдение сроков проведения генеральной уборки пищеблока	Отсутствие замечаний	3	Ежемесячно
		Наличие замечаний	0	
8.	Этика поведения с работниками ДОУ, родителями.	Отсутствие жалоб со стороны работников ДОУ, родителей.	3	Ежемесячно
		Наличие обоснованных жалоб	0	
Итого: максимально возможное количество баллов			24	

МКДОУ Детский сад №424 "Умка"

Индивидуальная карта для стимулирующих доплат



Цена
одного балла, руб.

за
_____ 20 ____ г.

п.п.	Ф.И.О.																				Сумма баллов	Стимулирующая доплата, руб.		
																						-		
																							-	
																						ИТОГО:	0	

Утверждено:
 Заведующая _____
 приказ от « ____ » _____ 20__ г.
 № _____

Приложение №8
 к Положению о системе
 оплаты труда работников

 (наименование учреждения)

Тарификация педагогического персонала
 на «1» января « 2020 » 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
1	Кувшинова Т.М.	Старший воспитатель	30	Высшая		1							
2	Даурцева А.В.	Музыкальный руководитель	14	Высшая		1,5							
3	Попова Е.В.	Музыкальный руководитель	1	б/к		1,5							
4	Пензина Е.В.	Педагог-психолог	16	Первая		1							
5	Матюшенец Т.С.	Учитель-логопед	7	Первая		1,75							
6	Летуновская Т.В.	Учитель-логопед	30	б/к		1							

7	Бугаева О.А.	Воспитатель	17	Первая	1,5															
8	Васильева Н.Н.	Воспитатель	25	Первая	1															
9	Иванова В.А.	Воспитатель группы комбинированной направленности	14	Первая	1															
10	Иванова Л.А.	Воспитатель группы комбинированной направленности	5	Первая	1															
11	Каленкова П.С.	Воспитатель	2	б/к	1															
12	Капанова Е.В.	Воспитатель	13	Первая	1															
13	Каравеева Н.И.	Воспитатель	6	Первая	1															
14	Кирпичникова Я.Я.	Воспитатель	3	б/к	1															
15	Ковалева М.В.	Воспитатель	16	Первая	1															
16	Кузнецова О.В.	Воспитатель группы комбинированной направленности	22	Первая	1															
17	Логунова Т.А.	Воспитатель	4	б/к	1															
18	Лоскутова Е.В.	Воспитатель	12	Первая	1															
19	Мирошниченко Е.А.	Воспитатель	14	б/к	1															
20	Нестерина Н.С.	Воспитатель	4	Первая	1															
21	Обеленец О.В.	Воспитатель	24	б/к	1															
22	Островская С.В.	Воспитатель	8	Первая	1															
23	Паламарюк Л.А.	Воспитатель	2	б/к	1															
24	Стаматова О.М.	Воспитатель	12	Высшая	1															
25	Форафонова А.В.	Воспитатель	10	б/к	1															
26	Хрупова И.А.	Воспитатель	10	Первая	1															
27	Эбель Л.В.	Воспитатель Почетный работник профессионального образования	24	Первая	1															
Итого:																				

* конкретизируются по учреждению.

Главный бухгалтер _____