Российская Федерация Иркутская область
Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад общеразвивающего вида № 55
(МБДОУ детский сад общеразвивающего вида № 55)
665832, Россия, Иркутская область, г. Ангарск, 6 микрорайон, дом 8
тел.8(3955) 614-310, тел./факс 614-309
E-mail: mdou_55@mail.ru
http: mdou-55@mail.ru
ОКПО 39101148, ОГРН 1033800518916 ИНН 380102098, КПП 3890101001

СОГЛАСОВАНО
Начальник
Управления образования
Администрации АГО
_____ Л.И. Лысак
«____» _____2022 г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий
МБДОУ детский сад
общеразвивающего вида № 55
_____ Н.В. Малинина
Приказ № 62 от 25.03.2022 г
.

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
Профсоюзной организации
МБДОУ детский сад
общеразвивающего вида № 55
_____ М.А. Мартынова

Малинина Наталья Викторовна

Подписан: Малинина Наталья Викторовна
DN: O=МБДОУ детский сад общеразвивающего вида №55, CN=Малинина Наталья Викторовна, E=mdou_55@mail.ru
Основание: я подтверждаю этот документ
Местоположение: место подписания
Дата: 2023-11-21 11:27:31
Foxit Reader Версия: 9.7.0

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида № 55 на основании Постановления администрации Ангарского городского округа от 27.09.2018 № 1082-па

(в редакции постановлений администрации Ангарского городского округа от 26.12.2018 № 1453-па, от 29.05.2019 № 493-па, от 24.10.2019 № 1079-па, от 05.04.2021 № 306-па, от 08.06.2021 № 563-па, от 13.10.2021 № 938-па, 21.03.2022 №286-па)

г. Ангарск, 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида № 55

1.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида №55 (далее - Положение) разработано в соответствии с:

1.1.1. Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.1.2. Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

1.1.3. Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

1.1.4. Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

1.1.5. Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

1.1.6. Иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Иркутской области, с учетом:

1) Ежегодных единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

2) Приказа министерства образования Иркутской области от 07.11.2017 № 93-мпр «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных, автономных учреждений Иркутской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет министерство образования Иркутской области».

1.1.7. Постановления администрации Ангарского городского округа № 1082-па от 27.09.2018 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений Ангарского городского округа».

1.2. Действие настоящего Положения распространяется на работников (за исключением руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров) Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида № 55 (далее - Учреждение), в отношении которых Управление образования администрации Ангарского городского округа, осуществляет функции и полномочия учредителя (далее - Учредитель).

1.3. Положение служит основанием для установления системы оплаты труда работников Учреждения и включает в себя:

1.3.1. Размеры минимальных окладов (минимальных ставок заработной платы) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) работников и размеры минимальных окладов работников по должностям (профессиям), не включенным в ПКГ.

1.3.2. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера работникам Учреждения.

1.3.3. Размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения.

1.3.4. Иные выплаты, осуществляемые в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

1.4. Система оплаты труда, конкретные условия и порядок выплаты заработной платы работникам устанавливаются соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения, принятыми с учетом мнения представительного органа работников и согласованными с Учредителем.

1.5. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника (ставки заработной платы), выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

2. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА И УСТАНОВЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ

2.1. Фонд оплаты труда Учреждения формируется на календарный год исходя из объема затрат на оплату труда, учтенных при формировании муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также средств, полученных от приносящей доход деятельности Учреждения.

2.2. Фонд оплаты труда Учреждения формируется на основании штатного расписания, согласованного с Учредителем.

2.3. Штатное расписание включает в себя все должности (профессии) работников Учреждения и утверждается руководителем Учреждения.

2.4. В фонд оплаты труда Учреждения включаются:

1) фонд должностных окладов (ставок заработной платы);
2) фонд выплат компенсационного характера;
3) фонд выплат стимулирующего характера.

2.5. В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат работникам за их труд (заработная плата):

1) должностной оклад (ставка заработной платы);
2) выплаты компенсационного характера, предусмотренные трудовым законодательством и локальными нормативными правовыми актами;
3) выплаты стимулирующего характера.

2.6. Размеры минимальных окладов (минимальных ставок заработной платы) работников устанавливаются по квалификационным уровням ПКГ, и по должностям (профессиям), не включенным в ПКГ, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.7. Должностной оклад (ставка заработной платы) работника Учреждения рассчитывается по формуле:

ДО = О х КП, где:

ДО - должностной оклад (ставка заработной платы);

О - размер минимального оклада (минимальной ставки заработной платы) по должности (профессии), включенной в соответствующий квалификационный уровень ПКГ, либо не включенный в ПКГ;

КП - повышающий коэффициент к минимальному окладу (минимальной ставке заработной платы) по занимаемой должности (профессии) (далее - повышающий коэффициент).

2.8. Размер повышающего коэффициента к минимальному окладу (мини мальной ставке заработной платы) не может превышать 4,0. Повышающие коэффициенты к минимальным окладам (минимальным ставкам заработной платы) по должностям (профессиям) устанавливаются в соответствии с приказом Учредителя. Конкретный размер повышающего коэффициента по каждой должности (профессии) определяется в

соответствии с разработанным в Учреждении положением об оплате труда, принятым с учетом мнения представительного органа работников и согласованным с Учредителем (далее - Положение об оплате труда Учреждения).

2.9. Выплаты компенсационного характера (кроме районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в южных районах Иркутской области) устанавливаются в процентах к должностным к (ставкам заработной платы).

2.10. Конкретные размеры выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями, а также условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и Иркутской области.

2.11. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, о размерах иных сумм, начисленных работнику за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

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

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

2.14. 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, с начислением на него районного коэффициента и процентной надбавки за работу в южных районах Иркутской области.

В случае заключения Регионального соглашения о минимальной заработной плате в Иркутской области, устанавливающего размер минимальной заработной платы в Иркутской области выше, чем минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом, месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы в Иркутской области.

2.15. Ответственность за формирование и неэффективное использование фонда оплаты труда возлагается на руководителя Учреждения.

2.16. Индексация заработной платы работников Учреждения производится в порядке, установленном трудовым законодательством, на основании нормативных правовых актов органов государственной власти Иркутской области, органов местного самоуправления Ангарского городского округа.

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПО КАТЕГОРИЯМ РАБОТНИКОВ

3.1. Учебно-вспомогательный персонал, педагогические работники:

3.1.1.Размеры минимальных окладов (минимальных ставок заработной платы) учебно вспомогательного персонала, педагогических работников Учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (Приложение № 1 к настоящему Положению).

3.2. Общеотраслевые должности служащих:

3.2.1.Размеры минимальных окладов работников Учреждения, занимающих общеотраслевые должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (Приложение № 1 к настоящему Положению).

3.3. Общеотраслевые профессии рабочих:

3.3.1.Размеры минимальных окладов работников Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения их профессий к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (Приложение № 1к настоящему Положению).

3.4. Размеры минимальных окладов работников по должностям (профессиям), не включенным в ПКГ, устанавливаются согласно приложению № 1 к настоящему Положению

4. РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

4.1. С учетом соответствующих условий труда и норм действующего законодательства Российской Федерации работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за разъездной характер работы и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

3) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

4) другие виды выплат компенсационного характера, предусмотренных действующим законодательством и настоящим Положением.

4.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью идентификации вредных и (или) опасных факторов трудового процесса и оценки уровня их воздействия на работника. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление выплат компенсационного характера не производится.

4.3. Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника Учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.4. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.5. Оплата труда при работе в ночное время производится в повышенном размере в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации, но не ниже

минимального размера, установленного постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время». Повышение оплаты труда за работу в ночное время в Учреждении составляет 35 % должностного оклада (ставки заработной платы) (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов). Названная доплата выплачивается за фактически отработанное время.

4.6. Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.7. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.8. К заработной плате работникам Учреждения выплачивается районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в организациях, расположенных в южных районах Иркутской области, в размерах, установленных трудовым законодательством.

4.9. Ежемесячная выплата младшим воспитателям, отработавшим в Учреждении более одного года, в размере 5 процентов должностного оклада (ставки заработной платы).

4.10. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах с работниками Учреждения.

4.11. Работникам Учреждения, занимающим штатную должность с неполным рабочим днем, выплаты компенсационного характера устанавливаются пропорционально отработанному времени.

5. РАЗМЕРЫ, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

5.1. В Учреждении в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества работы, своевременном и добросовестном исполнении своих должностных обязанностей и повышении уровня ответственности за выполненную работу устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

5.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

1) ежемесячная выплата за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ (далее - ежемесячная выплата);
2) ежемесячные выплаты за профессиональное развитие;
3) премия за выполнение особо важных и срочных работ;
4) премия к юбилейным датам и профессиональным праздникам.

5.3. Виды выплат стимулирующего характера, конкретные размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда Учреждения.

5.4. Конкретный размер выплат стимулирующего характера может определяться в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы), абсолютном размере, баллах.

При установлении ежемесячной выплаты в баллах применяется балльная система оценки деятельности работников Учреждения, в соответствии с которой каждый работник набирает определенное количество баллов по итогам работы за месяц.

Размер ежемесячной выплаты работнику Учреждения определяется путем умножения набранного количества баллов на стоимость одного балла.

Стоимость одного балла определяется путем деления месячного фонда выплат стимулирующего характера на общую сумму баллов всех работников в данном месяце.

При установлении ежемесячной выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) размер стимулирующей выплаты работнику не может превышать:

- у педагогических работниках -150 % к должностному окладу;
- у учебно-вспомогательного персонала, общеотраслевых рабочих -150 % к должностному

окладу;
- у общеотраслевых служащих -200 % к должностному окладу;

5.5. Перечень критериев и показателей для осуществления ежемесячной выплаты должен отвечать уставным задачам Учреждения.

5.6. Формирование перечня критериев и показателей, являющегося основанием для начисления ежемесячной выплаты, производится на основании перечня критериев и показателей, установленных в приложении № 2 к настоящему Положению.

Каждому показателю (критерию) присваивается определенное количество баллов (процентов). Размер ежемесячной выплаты конкретному работнику определяется путем суммирования баллов (процентов) по перечню критериев и показателей с учетом результатов его работы за месяц.

5.7. Размер ежемесячной выплаты работникам Учреждения утверждается приказом руководителя Учреждения на основании решений комиссии по установлению выплат стимулирующего характера (далее -комиссия). Комиссия формируется из председателя комиссии, которым является руководитель Учреждения, и членов комиссии. В состав комиссии обязательно включается член представительного органа работников Учреждения (выборного органа первичной профсоюзной организации). Состав комиссии утверждается приказом руководителя Учреждения. Комиссия действует на основании Положения о комиссии.

Вопросы распределения ежемесячной выплаты рассматриваются на заседаниях, проводимых в период, предшествующий начислению заработной платы. Заседания комиссии проводятся в соответствии с действующим в Учреждении Положением. На заседаниях комиссии рассматривается и согласовывается оценка профессиональной деятельности работников за период, предшествующий установлению ежемесячной выплаты, которая должна отражать результативность, интенсивность и качество работы каждого работника Учреждения (кроме руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера). Решения комиссии принимаются простым большинством голосов. Комиссия принимает решение об установлении ежемесячной выплаты на основании предоставленных материалов по каждому работнику и оформляет его протоколом.

На основании протокола комиссии руководитель Учреждения издает приказ об установлении конкретного размера ежемесячной выплаты работнику Учреждения. Работники Учреждения вправе ознакомиться с данными оценки собственной профессиональной деятельности. Работники Учреждения вправе подать, а комиссия обязана принять к рассмотрению письменное заявление работника о его несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Руководитель Учреждения по согласованию с комиссией дает ответ на письменное обращение в течение 5 (пяти) рабочих дней.

5.8.Размер ежемесячной выплаты снижается в следующих случаях:

1) неисполнения или ненадлежащего исполнения должностных (трудовых) обязанностей;

2) наличия обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений;

3) нарушения норм и правил поведения (нарушение педагогической и профессиональной этики), халатного отношения к сохранности материально-технической базы, наличия существенных замечаний в ведении документации;

4) нарушения правил внутреннего трудового распорядка, нарушения санитарно-эпидемиологического режима, правил охраны труда, пожарной безопасности;

5) неисполнение или ненадлежащее исполнение доведенного до Учреждения муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ).

5.9. Ежемесячные выплаты за профессиональное развитие устанавливаются по занимаемой должности с учетом педагогической нагрузки:

5.9.1. За наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации педагогических работников.

Наименование квалификационной категории	Размер ежемесячной выплаты за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации педагогических работников, % от должностного оклада (ставки заработной платы)
1	2
Первая	30
Высшая	50

Педагогическим работникам, не имеющим квалификационной категории, при наличии высшего профессионального образования и стажа педагогической работы свыше 20 лет, устанавливается дополнительная ежемесячная выплата в размере 10 % от должностного оклада(ставки заработной платы)

5.9.2. За наличие почетного звания, ученой степени, почетного отраслевого знака (Приложение № 3 к настоящему Положению).

5.9.3. Молодым специалистам до 35 лет (включительно) из числа педагогических работников (далее - ежемесячная выплата молодым специалистам), завершившим обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, приступившим к работе в Учреждении в соответствии с полученной квалификацией:

1) при стаже до 3 лет работы по специальности (направление подготовки)- в размере 30 процентов должностного оклада (ставки заработной платы);

2) при стаже от 3 до 5 лет работы по специальности (направление подготовки) - в размере 20 процентов должностного оклада (ставки заработной платы);

3) при стаже от 5 до 7 лет работы по специальности (направление подготовки) - в размере 15 процентов должностного оклада (ставки заработной платы);

Основаниями установления ежемесячной выплаты молодым специалистам являются:

1) наличие документа об образовании и о квалификации, подтверждающего получение среднего профессионального или высшего образования;

2) начало работы по специальности (направлению подготовки) не позднее 3 лет после получения диплома государственного образца.

Статус молодого специалиста в возрасте до 35 лет (включительно) может быть продлен в случаях:

1) призыва на военную службу или на альтернативную гражданскую службу;

2) нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

При переходе в другую муниципальную образовательную организацию, расположенную на территории Ангарского городского округа, право на ежемесячную выплату молодым специалистам сохраняется.

5.10. Ежемесячная выплата и ежемесячные выплаты за профессиональное развитие выплачиваются пропорционально отработанному времени.

5.11. Ежемесячная выплата и ежемесячные выплаты за профессиональное развитие не начисляются:

1) за период временной нетрудоспособности;

2) за период нахождения в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, учебном отпуске, иных дополнительных отпусках, отпуске без сохранения заработной платы.

5.12. Порядок выплаты премии за выполнение особо важных и срочных работ, премии к юбилейным датам и профессиональным праздникам устанавливается Положением об оплате труда Учреждения. Выплата премии за выполнение особо важных и срочных работ, премии к юбилейным датам и профессиональным праздникам осуществляется в пределах фонда оплаты труда.

5.13. Все выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения осуществляются в пределах фонда оплаты труда, формируемого за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и средств, полученных от приносящей доход деятельности, на них начисляются районный коэффициент и процентная надбавка за работу в южных районах Иркутской области.

6. ИНЫЕ ВЫПЛАТЫ, ОСУЩЕСТВЛЯЕМЫЕ В ПРЕДЕЛАХ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

6.1.Работникам Учреждения за счет средств фонда оплаты труда может быть оказана материальная помощь в случае причинения материального ущерба в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, грабежа, иного противоправного посягательства на жизнь, здоровье, имущество работника, а также в связи с материальными затруднениями (болезнь работника или члена его семьи, смерть члена семьи).

6.2.Членами семьи признаются супруги, дети (в т.ч. усыновленные, удочеренные), родители работников Учреждения.

6.3.Условия выплаты материальной помощи, ее размеры и критерии их определения устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом Учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, в пределах объема предоставляемой на соответствующий финансовый год субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда.

6.4.Решение об оказании материальной помощи работнику Учреждения и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника.

Приложение № 1
к Положению

РАЗМЕРЫ МИНИМАЛЬНЫХ ОКЛАДОВ

(минимальных ставок заработной платы) по профессиональным квалификационным группам должностей (профессий) работников и размеры минимальных окладов работников по должностям (профессиям), не включенным в ПКГ

Наименование должности	Размеры минимальных окладов (минимальных ставок заработной платы), руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1 квалификационный уровень	
Младший воспитатель	6 084
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень	
Инструктор по физической культуре	7 280
Музыкальный руководитель	
2 квалификационный уровень	
Педагог дополнительного образования	7 904
3 квалификационный уровень	
Воспитатель	8 164
Педагог-психолог	
4 квалификационный уровень	
Старший воспитатель	8 320
Учитель-дефектолог	
Учитель-логопед	

ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ

Наименование должности	Размеры минимальных окладов, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	
Делопроизводитель	5 876
2 квалификационный уровень	
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	5 928
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	
Инспектор по кадрам	6 084
2 квалификационный уровень	
Заведующий хозяйством	6 240
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	

3 квалификационный уровень	
Заведующий производством (шеф-повар)	6 656
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	
Бухгалтер	6 812
Специалист по кадрам	
Специалист по охране труда	
Инженер-программист (программист)	
Экономист	
2 квалификационный уровень	
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	6 968
3 квалификационный уровень	
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	7 280
4 квалификационный уровень	
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	7 540
5 квалификационный уровень	
Наименование должности	Размеры минимальных окладов, руб.
Заместитель главного бухгалтера	7 904

ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ПРОФЕССИИ РАБОЧИХ

Наименование профессии	Размеры минимальных окладов, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	5 876 – квалификационный разряд; 5 928 - 2 квалификационный разряд; 6 240 - 3 квалификационный разряд
Дворник	
Кастелянша	
Кухонный рабочий	
Машинист по стирке и ремонту спецодежды	
Повар	
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	
Сторож (вахтёр)	
Уборщик служебных помещений	
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6 448 - 4 квалификационный разряд; 6 552 - 5 квалификационный разряд
Повар	

**РАБОТНИКИ ПО ДОЛЖНОСТЯМ (ПРОФЕССИЯМ),
НЕ ВКЛЮЧЕННЫМ В ПКГ**

Наименование должности	Размер минимального оклада, руб.
Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья	5 876
Специалист в сфере закупок	7 280

Приложение № 2
к Положению

ПЕРЕЧЕНЬ КРИТЕРИЕВ И ПОКАЗАТЕЛЕЙ
для ежемесячной выплаты

Педагоги – специалисты: музыкальный руководитель.

№ п/п	Критерий	Показатели критерия		% оценка	Свой %	% комиссии
1.	**Выплата за интенсивность и высокие результаты работы**					
1.1. За сложность, напряженность и интенсивность труда		Работа в условиях расширенной зоны обслуживания и увеличения объема работ (взаимозаменяемость на группах, за отсутствующего музыкального руководителя)		0 – 20 %		
		Проведение кружковой работы, дополнительной образовательной услуги		0 – 6 %		
1.2.	Эффективность взаимодействия с семьями воспитанников	Организация мероприятий с участием родителей: семинары, практикумы, муз. гостиные, мастер- классы и др.		0 – 10 %		
		Оформление консультаций для родителей на стендах ДОУ и групповых родительских уголках.		0 – 2%		
		На уровне учреждения: педсоветы, методические часы, коллективные консультации для педагогов	Без ИКТ – 2%	0 – 10 %		
			с ИКТ – 7%			
		Реализация мероприятий годового плана, открытые мероприятия ДОУ – 10%				
		Участие в мероприятиях муниципального, регионального, федерального, международного уровня: конференции, мастер – классы, открытые мероприятия, форумы, участие в жюри, творческих лабораториях, методических объединениях, конкурсы, соревнования:	участие результативность	0 – 10%. 0 – 20 %.		
		Положительная динамика участия воспитанников в детских конкурсах, фестивалях, соревнованиях	участие результативность	0 – 10 %. 0 – 20 %.		
1.3	Применение современных образовательных технологий	использование инновационных и (или) авторских программ, современных технологий в образовательном процессе		0 – 3 %.		
		разработка и внедрение авторских педагогических рекомендаций и программ, пособий		0 – 3 %.		
		использование информационно – коммуникативных технологий в воспитательно-образовательном процессе, использование электронных учебно-методических комплектов – 2%, планирование с использованием ИКТ – 1%		0 – 3 %.		
		Осуществление наставничество молодых специалистов		0 - 7%		

2. Выплаты за качество выполняемых работ					
2.1	Эффективность и качество воспитательно –образовательной работы: - Высокий уровень организации ежемесячных досуговых мероприятий - высокий уровень проведения утренников, праздников		0 – 4 %. 0 –8 %.		
2.2.	Взаимодействие со всеми участниками образовательного процесса, оказание консультативной помощи		0 – 2 %.		
2.3.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации: план воспитательно – образовательной работы, своевременная сдача отчетов и др.), план по самообразованию и т.д.		0 – 2 %.		
2.4.	За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения: работа с социумом, публикации в СМИ, предоставление информации и фотоматериалов о работ педагога для сайта ДОУ, предоставление « Новостей» для сайта и т.д. указать: 1. 2. 3.		0 – 2 %.		
2.5.	Создание комфортных условий пребывания детей, улучшение предметно – развивающей среды, эстетика оформления помещений (указать что сделано): 1. 2. 3.		0 – 5 %.		
2.6.	Эффективность организации охраны жизни и здоровья детей	Использование здоровьесберигающих технологий в воспитательно – образовательном процессе качественное проведение (дыхательная гимнастика для глаз, точечный массаж и др.)	0 – 1 %.		
		Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ, соблюдению СанПиН и отсутствие травматизма	0 – 1 %.		
2.7.	Участие в общественной жизни учреждения – 0-1 %, посещение методических мероприятий в личное время -1 %		0 – 1 %.		
		ИТОГО:	***150%***		

ПЕРЕЧЕНЬ КРИТЕРИЕВ И ПОКАЗАТЕЛЕЙ
для ежемесячной выплаты

Педагоги – специалисты: педагог-психолог.

№ п/п	Критерий	Показатели критерия		% оценка	% балл	% комиссии
	1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы					
1.1.	За сложность, напряженность и интенсивность труда	Работа в условиях расширенной зоны обслуживания и увеличения объема работ (взаимозаменяемость на группах, и др.) –1 смена – 1 %.		0 – 20 %.		
		Проведение кружковой работы, дополнительной, образовательных услуг		0 – 6 %.		
1.2.	Эффективность взаимодействия с семьями воспитанников	Организация мероприятий с участием родителей: семинары, практикумы, гостиные, мастер- классы, консультации и др.		0 – 10 %.		
		Оформление консультаций для родителей на стендах ДОУ и групповых родительских уголках		0 – 2 %.		
1.3.	За результативность организационно – методической работы	на уровне учреждения: педсоветы, методические часы, групповые консультации для педагогов, реализация мероприятий годового плана, открытые мероприятия внутри ДОУ и т.д.	без ИКТ – 2 %.	0 – 10 %.		
			с ИКТ – 7% .			
		Реализация мероприятий годового плана, открытые мероприятия ДОУ – 10%				
		Участие в мероприятиях муниципального, федерального, регионального, международного уровня: конференции, мастер – классы, открытые мероприятия, форумы, участие в жюри, творческих лабораториях, методических объединениях, конкурсы, соревнования:	участие результативность	0 – 10 %. 0 – 20 %.		
		Положительная динамика участия воспитанников в детских конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д.	участие результативность	0 – 10%. 0 – 20 %.		
		Осуществление наставничество молодых специалистов		0 - 7%		
1.4	Применение современных образовательных технологий	использование инновационных и (или) авторских программ, современных технологий в образовательном процессе		0 – 3 %.		
		разработка и внедрение авторских педагогических рекомендаций и программ, пособий		0 – 3 %.		
		1.Использование информационно – коммуникативных технологий в воспитательно-образовательном процессе, использование электронных учебно-методических комплектов – 2 %, 2. Планирование с использованием ИКТ, электронный документооборот – 1%		0 – 3 %.		

2. Выплаты за качество выполняемых работ					
2.1	Эффективность и качество воспитательно –образовательной работы: - участие в утренниках (за каждое участие в утреннике -2 %, высокий уровень проведения- 2 %)		0 – 10 %.		
2.2.	Взаимодействие со всеми участниками образовательного процесса, оказание консультативной помощи		0 – 2 %.		
2.3.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации: план воспитательно – образовательной работы, своевременная сдача отчетов и др.), план по самообразованию и т.д.		0 – 2 %.		
2.4.	За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения: работа с социумом, публикации в СМИ, предоставление информации и фотоматериалов о работе педагога для сайта ДОУ, работа с сайтом: предоставление « Новостей » для сайта (указать): 1. 2. 3.		0 – 3 %.		
2.5.	Создание комфортных условий пребывания детей, улучшение предметно – развивающей среды, изготовление пособий ,указать что создано: 1. 2. 3.		0 – 5 %.		
2.6.	Эффективность организации охраны жизни и здоровья детей	Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ, соблюдению СанПиН и отсутствие травматизма	0 – 1 %.		
		Использование здоровьесберегающих технологий в воспитательно – образовательном процессе, качественное проведение (закаливание, дыхательная гимнастика , точечный массаж, гимнастика для глаз и др)	0 – 1 %.		
2.7.	Участие в общественной жизни учреждения, посещение методических мероприятий в личное время		0 - 2 %.		
		ИТОГО:	***150 %***		

ПЕРЕЧЕНЬ КРИТЕРИЕВ И ПОКАЗАТЕЛЕЙ
для ежемесячной выплаты

Педагоги – специалисты: инструктор по физической культуре.

№ п/п	Критерий	Показатели критерия		% оценка	Свой %	% комиссии
1.	**Выплата за интенсивность и высокие результаты работы**					
1.1. За сложность, напряженность и интенсивность труда		Работа в условиях расширенной зоны обслуживания и увеличения объема работ (взаимозаменяемость на группах, за отсутствующего музыкального руководителя)		0 – 20 %		
		Проведение кружковой работы, дополнительной образовательной услуги		0 – 6 %		
1.2.	Эффективность взаимодействия с семьями воспитанников	Организация мероприятий с участием родителей: семинары, практикумы, муз. гостиные, мастер- классы и др.		0 – 10 %		
		Оформление консультаций для родителей на стендах ДОУ и групповых родительских уголках.		0 – 2%		
1.3.	За результативность организационно – методической работы	На уровне учреждения: педсоветы, методические часы, коллективные консультации для педагогов	Без ИКТ – 2%	0 – 10 %		
			с ИКТ – 7%			
		Реализация мероприятий годового плана, открытые мероприятия ДОУ – 10%				
		Участие в мероприятиях муниципального, регионального, федерального, международного уровня: конференции, мастер – классы, открытые мероприятия, форумы, участие в жюри, творческих лабораториях, методических объединениях, конкурсы, соревнования:	участие результативность	0 – 10%. 0 – 20 %.		
		Положительная динамика участия воспитанников в детских конкурсах, фестивалях, соревнованиях	участие результативность	0 – 10 %. 0 – 20 %.		
		Осуществление наставничество молодых специалистов		0 - 7%		
1.4.	Применение современных образовательных технологий	использование инновационных и (или) авторских программ, современных технологий в образовательном процессе		0 – 3 %.		
		разработка и внедрение авторских педагогических рекомендаций и программ, пособий		0 – 3 %.		
		использование информационно – коммуникативных технологий в воспитательно-образовательном процессе, использование электронных учебно-методических комплектов – 2%, планирование с использованием ИКТ – 1%		0 – 3 %.		

2. Выплаты за качество выполняемых работ					
2.1	Эффективность и качество воспитательно –образовательной работы: - Высокий уровень организации ежемесячных досуговых мероприятий - высокий уровень проведения утренников, праздников		0 – 4 %. 0 –8 %.		
2.2.	Взаимодействие со всеми участниками образовательного процесса, оказание консультативной помощи		0 – 2 %.		
2.3.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации: план воспитательно – образовательной работы, своевременная сдача отчетов и др.), план по самообразованию и т.д.		0 – 2 %.		
2.4.	За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения: работа с социумом, публикации в СМИ, предоставление информации и фотоматериалов о работ педагога для сайта ДОУ, предоставление « Новостей» для сайта и т.д. указать: 1. 2. 3.		0 – 2 %.		
2.5.	Создание комфортных условий пребывания детей, улучшение предметно – развивающей среды, эстетика оформления помещений (указать что сделано): 1. 2. 3.		0 – 5 %.		
2.6.	Эффективность организации охраны жизни и здоровья детей	Использование здоровьесберигающих технологий в воспитательно – образовательном процессе качественное проведение (дыхательная гимнастика для глаз, точечный массаж и др.)	0 – 1 %.		
		Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ, соблюдению СанПиН и отсутствие травматизма	0 – 1 %.		
2.7.	Участие в общественной жизни учреждения – 0-1 %, посещение методических мероприятий в личное время -1 %		0 – 1 %.		
		ИТОГО:	***150%***		

ПЕРЕЧЕНЬ КРИТЕРИЕВ И ПОКАЗАТЕЛЕЙ

для ежемесячной выплаты

Воспитатели групп раннего возраста.

№ п/п	Критерий	Показатели критерия	% оценка	Свой %	% комиссии
		1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы			
1.1.	За сложность, напряженность и интенсивность труда	положительная динамика кол-ва дней пребывания ребенка в группе, положительная динамика здоровья воспитанников	0-4 %. (91-100%) 0-3 %. (85-90%) 0-2 %. (80-84%)		
1.2.	Эффективность взаимодействия с семьями воспитанников	своевременность оплаты родителями за содержание ребенка в ДОУ	0 – 2 %. (100%) 0 – 1 %. (1 за должность) 0 %. (2,3 за должность)		
		- Доля совместных групповых мероприятий с участием родителей (субботники, родительские собрания, экскурсии, выставки ДОУ, досуги, конкурсы, совместные мероприятия для детей и родителей и др.) - Информирование родителей о деятельности детей в течение дня (ежедневное обновление информации «Чем мы сегодня занимались» мероприятия тематической недели)	0 – 2 %. 0 – 2 %.		
1.3.	За результативность организационно – методической работы	На уровне учреждения: - педсоветы, методические часы, консультации (без ИКТ) – 2% - педсоветы, методические часы, консультации (с ИКТ) – 7% - открытые мероприятия внутри ДОУ -0 – 7%, реализация мероприятий годового плана – 0-7% - утренники (за каждое участие в утреннике 2 % , высокий уровень проведения 2 %)	. 0 – 7 %. 0 – 4 %		
		Участие педагогов, воспитанников в мероприятиях муниципального, регионального, федерального, международного уровня в конференциях, форумах, конкурсах, жюри, творческих лабораториях, методических объединениях, проведение открытых мероприятий, мастер – классов, публикаций и т.д. — Участие: Педагогов 0–10% Детей 0 – 5 %	0 – 5 %.		
		Результативность: Конкурсов детей 0 – 5 %. Конкурсов педагогов 0–12 %.	0 – 10 %.		
		Осуществление наставничество молодых специалистов	0 - 7%		
1.4	Применение современных образовательных технологий	- Использование инновационных и авторских программ, современных технологий в образовательном процессе в соответствии с ФГОС и основной общеобразовательной программой ДОУ. Разработка и внедрение авторских (собственных) педагогических рекомендаций и программ, пособий, тематических планов, проектов и др. - Использование ИКТ (информационно-коммуникативных технологий) в воспитательно-образовательном процессе 0-2 %; планирование с применением ИКТ –0- 2%	0 – 2 %. 0 – 2 %.		
1.5	1.Работа в условиях расширения зоны обслуживания и увеличения объема работ: 1 подработка = 3 %. 2.Высокий уровень организации деятельности группы воспитателям без напарника = 0-15 %. Увеличение объема работ в период отсутствия младшего воспитателя		0 - 58 %. 0-15 %. 4-6 смен 1 %. 7-12 смен 2 %. 13 смен и выше 3%.		

	2. Выплаты за качество выполняемых работ				
2.1	**1**.Высокий уровень воспитательно-образовательной работы с детьми (организация и проведение режимных моментов, образовательной деятельности, самостоятельной деятельности детей и т.д.) указать результаты: 1. 2. 3. **2.**Создание условий для реализации задач комплексно –тематического планирования на неделю в соответствии с ФГОС ДО, (указать результаты): 1. 2. **3.** Реализация индивидуальных образовательных маршрутов для детей с ОВЗ		0 – 4 %. 0 – 4 %. 0 – 2 %.		
2.2	- За высокий уровень ведения документации: качественное планирование в соответствии с ФГОС ДО воспитательно–образовательной работы, табель посещаемости, табель закаливающих процедур, протоколы родительских собраний, (пед. диагностика, план работы с родителями, паспорт группы и др.)		0 – 3 %		
2.3	Высокий уровень исполнительской дисциплины, своевременная сдача отчетов, выполнение правил внутреннего распорядка своевременное выполнение приказов и др.)., Отсутствие замечаний по выполнению ОТ, ПБ, ОБЖ, СанПиН		0 – 2 %.		
2.4	За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения: взаимодействие с социумом, публикации, предоставление информации и фотоматериалов о работе группы, педагога для сайта ДОУ и т.д., предоставление « Новостей» для сайта, указать: 1. 2. 3.		0 – 2 %.		
	1. Создание комфортных условий пребывания детей, улучшение развивающей среды. 2.Организация работы родительского комитета по созданию комфортных условий пребывания детей, улучшению предметно – развивающей среды, улучшению материальной базы группы ДОУ, прописать что: 1. 2. 3.		0 – 3 %.		
	Создание условий для деятельности детей на участке, оформление веранд и участков по сезону		0 – 3 %.		
2.6	Эффективность организации охраны жизни и здоровья детей	- Отсутствие детского травматизма	0 – 3 %.		
2.7	Участие в общественной жизни ДО, посещение методических мероприятий в личное время		0 – 1 %.		
	ИТОГО:		**150%**		

ПЕРЕЧЕНЬ КРИТЕРИЕВ И ПОКАЗАТЕЛЕЙ

для ежемесячной выплаты

Воспитатели групп дошкольного возраста.

№ п/п	Критерий	Показатели критерия	% оценка	Свой %	% комиссии
		1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы			
1.1.	За сложность, напряженность и интенсивность труда	положительная динамика кол-ва дней пребывания ребенка в группе, положительная динамика здоровья воспитанников	0-4 %. (91-100%) 0-3 %. (85-90%) 0-2 %. (80-84%)		
1.2.	Эффективность взаимодействия с семьями воспитанников	своевременность оплаты родителями за содержание ребенка в ДОУ	0 – 2 %. (100%) 0 – 1 %. (1 за должность) 0 %. (2,3 за должность)		
		- Доля совместных групповых мероприятий с участием родителей (субботники, родительские собрания, экскурсии, выставки ДОУ, досуги, конкурсы, совместные мероприятия для детей и родителей и др.) - Информирование родителей о деятельности детей в течение дня (ежедневное обновление информации «Чем мы сегодня занимались» мероприятия тематической недели)	0 – 2 %. 0 – 2 %.		
1.3.	За результативность организационно – методической работы	На уровне учреждения: - педсоветы, методические часы, консультации (без ИКТ) – 2% - педсоветы, методические часы, консультации (с ИКТ) – 7% - открытые мероприятия внутри ДОУ 0-7%, реализация мероприятий годового плана – 0-7% - утренники (за каждое участие в утреннике 2 % , высокий уровень проведения 2 %)	. 0 – 7 %. 0 – 4 %		
		Участие педагогов, воспитанников в мероприятиях муниципального, регионального, федерального, международного уровня в конференциях, форумах, конкурсах, жюри, творческих лабораториях, методических объединениях, проведение открытых мероприятий, мастер – классов, публикаций и т.д. — Участие: Педагогов 0–5 % Детей 0 – 5 %	0 – 5 %.		
		Результативность: Конкурсов детей 0 – 5 %. Конкурсов педагогов 0–12 %.	0 – 10 %.		
		Осуществление наставничество молодых специалистов	0 - 7%		
1.4	Применение современных образовательных технологий	- Использование инновационных и авторских программ, современных технологий в образовательном процессе в соответствии с ФГОС и основной общеобразовательной программой ДОУ. Разработка и внедрение авторских (собственных) педагогических рекомендаций и программ, пособий, тематических планов, проектов и др. - Использование ИКТ (информационно-коммуникативных технологий) в воспитательно - образовательноом процессе 0-2%; планирование с применением ИКТ 0-2%	0 – 2 %. 0 – 2 %.		
1.5	1.Работа в условиях расширения зоны обслуживания и увеличения объема работ: 1 подработка = 3 %. 2.Высокий уровень организации деятельности группы воспитателям без напарника = 0-15 %. Увеличение объема работ в период отсутствия младшего воспитателя		0 - 58 %. 0-15 %. 4-6 смен 1 %. 7-12 смен 2 %.		

			13 смен и выше 3%		
	2. Выплаты за качество выполняемых работ				
2.1	**1**.Высокий уровень воспитательно-образовательной работы с детьми (организация и проведение режимных моментов, образовательной деятельности, самостоятельной деятельности детей и т.д.) указать результаты: 1. 2. 3. **2.**Создание условий для реализации задач комплексно –тематического планирования на неделю в соответствии с ФГОС ДО, (указать результаты): 1. 2. **3.** Реализация индивидуальных образовательных маршрутов для детей с ОВЗ		0 – 4 %. 0 – 4 %. 0 – 2 %.		
2.2	- За высокий уровень ведения документации: качественное планирование в соответствии с ФГОС ДО воспитательно–образовательной работы, табель посещаемости, табель закаливающих процедур, протоколы родительских собраний, (пед. диагностика, план работы с родителями, паспорт группы и др.)		0 – 3 %		
2.3	Высокий уровень исполнительской дисциплины, своевременная сдача отчетов, выполнение правил внутреннего распорядка своевременное выполнение приказов и др.)., Отсутствие замечаний по выполнению ОТ, ПБ, ОБЖ, СанПиН		0 – 2 %.		
2.4	За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения: взаимодействие с социумом, публикации, предоставление информации и фотоматериалов о работе группы, педагога для сайта ДОУ и т.д., предоставление « Новостей» для сайта, указать: 1. 2. 3.		0 – 2 %.		
	1. Создание комфортных условий пребывания детей, улучшение развивающей среды. 2.Организация работы родительского комитета по созданию комфортных условий пребывания детей, улучшению предметно – развивающей среды, улучшению материальной базы группы ДОУ, прописать что: 1. 2. 3.		0 – 3 %.		
	Создание условий для деятельности детей на участке, оформление веранд и участков по сезону		0 – 3 %.		
2.6	Эффективность организации охраны жизни и здоровья детей	Отсутствие детского травматизма	0 – 3 %.		
2.7	Участие в общественной жизни ДО, посещение методических мероприятий в личное время		0 – 1 %.		
		ИТОГО:	**150%**		

Критерии к стимулирующим выплатам: ***бухгалтер.***

№ п/п	Критерий	Показатели критерия	% оценка	Свой %	% комиссии
Выплата за интенсивность и высокие результаты работы					
1.1.	За сложность, напряженность и интенсивность труда	Эффективность профессионального взаимодействия с персоналом учреждения и родителями по вопросам финансово – экономической деятельности	0 – 10 %.		
		Проявление инициативы в улучшении материально – технической базы учреждения	0 – 10 %.		
1.2.	Эффективность взаимодействия со сторонними службами и организациями (Управление социальной защиты населения, Управление Пенсионного фонда, Филиал № 8 Регионального отделения ГУ Фонда социального страхования и т.д.)		0 – 20 %.		
1.3	Участие в общественной и общеполезной деятельности учреждения		0 – 5 %.		
1.4	Необходимость передвижения на транспорте в территориально отдаленные организации		0 – 15 %.		
1.5	Качественное, оперативное и результативное выполнение однократных поручений администрации (не входящие в должностные обязанности сотрудника). Выполнение дополнительных функций		0 –15 %.		
1.6	Применение современных информационно – коммуникативных технологий	Обеспечение функционирования ежемесячно обновляемого сайта Учреждения	0 – 15 %.		
		Использование информационно – коммуникативных технологий в финансово – хозяйственной деятельности	0 – 15 %.		
2. Выплаты за качество выполняемых работ					
2.1	Эффективность и качество финансово – хозяйственной деятельности и документооборота	Своевременное начисление родительской платы	0 – 20 %.		
		Качественное ведение текущей и отчетной документации, своевременное выполнение приказов. Отсутствие ошибок в первичных документах	0 – 20 %.		
		Ведение архивной документации	0 – 10 %.		
		Своевременность и оперативность исполнения служебных материалов (писем, запросов и пр.)	0 – 15 %.		
2.2	За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения: работа с социумом, соблюдение профессиональной и корпоративной этики.		0 – 5 %.		
2.3	Обеспечение содержания рабочих мест персоналом ДОУ в соответствии с требованиями СанПиН и требованиями ОТ		0 – 5 %.		
2.4	Отсутствие замечаний по должностным инструкциям, ОТ, ПБ и соблюдению СанПиН, итогам ревизий и других проверок надзорных органов.		0 – 10 %.		
2.5	Отсутствие жалоб по начислению родительской платы		0 – 5 %.		
2.6	Сохранение конфиденциальной информации (о деятельности учреждения, о персональных данных сотрудников и детей и др.)		0 – 5 %.		
		ИТОГО:	***200 %***		

Критерии к стимулирующим выплатам: ***делопроизводитель.***

№ п/п	Критерий	Показатели критерия	% оценка	Свой %	% комиссии
Выплата за интенсивность и высокие результаты работы					
1.1.	За сложность, напряженность и интенсивность труда	Эффективность профессионального взаимодействия с персоналом учреждения и по вопросам финансово – экономической деятельности	0 – 10 %.		
1.2		Участие в программе «АИС Комплектование».	0- 25 %.		
1.3.	Эффективность взаимодействия со сторонними службами и организациями (Управление социальной защиты населения, Управление Пенсионного фонда, Филиал № 8 Регионального отделения ГУ Фонда социального страхования и т.д.)		0 – 20 %.		
1.4	Участие в общественной и общеполезной деятельности учреждения.		0 – 10 %.		
1.5.	Качественное, оперативное и результативное выполнение однократных поручений администрации (не входящие в должностные обязанности сотрудника)		0 – 20 %.		
1.6.	Применение современных информационно – коммуникативных технологий	Обеспечение функционирования ежемесячно обновляемого сайта Учреждения	0 – 10 %.		
		Использование информационно – коммуникативных технологий в финансово – хозяйственной деятельности	0 – 15 %.		
2. Выплаты за качество выполняемых работ					
2.1	Эффективность и качество финансово – хозяйственной деятельности и документооборота	Качественное ведение текущей и отчетной документации, своевременное выполнение приказов.	0 – 20 %.		
		Ведение архивной документации	0 – 20 %.		
		Своевременность и оперативность исполнения служебных материалов (писем, запросов и пр.)	0 – 10 %.		
2.2	Отсутствие замечаний по должностным инструкциям, Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ		0 – 6 %. 0 – 2 %.		
2.3	Эффективность использования и сохранность материально-технических ресурсов.		0 – 2 %.		
2.4	Сохранение конфиденциальной информации (о деятельности учреждения, о персональных данных сотрудников и детей и др.)		0 – 10 %.		
2.5	Качественное ведение малых карточек сотрудников формы Т-2		0 – 10%.		
2.6	Ежедневный контроль явки на работу и своевременный уход с работы		0 – 5 %.		
2.7.	Необходимость передвижения на транспорте в территориально отдаленные организации		0 – 5%.		
		ИТОГО:	***200 %.***		

Критерии к стимулирующим выплатам: ***специалист по охране труда.***

№ п/п	Критерий	Показатели критерия	% оценка	Свой %	% комиссии
1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы					
1.1.	За сложность, напряженность и интенсивность труда	Эффективность профессионального взаимодействия с персоналом учреждения и по вопросам охраны труда	0 – 10 %.		
1.2.	Эффективность взаимодействия со сторонними службами и организациями		0 – 10 %.		
1.3.	Разработка проектов локальных нормативных актов, обеспечивающих создание и функционирование системы управления охраной труда в учреждении		0 – 10 %.		
1.4.	Выявление потребностей в обучении и планирование обучения работников по вопросам охраны труда		0 – 5 %.		
1.5.	Обучение сотрудников ОТ		0 – 10 %.		
1.6.	Осуществление проверки знаний работников требований охраны труда		0 – 10 %.		
1.7.	Организация проведения проверок, обследований технического состояния зданий, сооружений, оборудования, машин и механизмов на соответствие их требованиям нормативных правовых актов по охране труда, контроль своевременности их проведения		0 – 10 %.		
2. Выплаты за качество выполняемых работ					
2.1	Эффективность и качество финансово – хозяйственной деятельности и документооборота	Качественное ведение текущей и отчетной документации, своевременное выполнение приказов.	0 – 10 %.		
		Проведение внеплановых мероприятий, пропаганда вопросов ОТ.	0 – 10 %.		
		Разработка мероприятий по повышению уровня мотивации работников к безопасному труду, заинтересованности работников в улучшении условий труда, вовлечению их в решение вопросов, связанных с охраной труда	0 – 10 %.		
2.2	Обеспечение содержания рабочих мест персоналом ДОУ в соответствии с требованиями СанПиН и требованиями ОТ		0 – 10 %.		
2.3	Отсутствие замечаний по должностным инструкциям, ОТ, ПБ и соблюдению СанПиН, итогам ревизий и других проверок надзорных органов.		0 – 10 %.		
2.4	Подготовка отчетной (статистической) документации работодателя по вопросам условий и охраны труда Своевременность и оперативность исполнения служебных материалов (писем, запросов)		0 – 10 %.		
2.5	Качественное, оперативное и результативное выполнение однократных поручений администрации (не входящие в должностные обязанности сотрудника) Участие в общественной и общеполезной деятельности учреждения (участие в педагогической деятельности, присмотр за детьми, участие в комиссиях)		0 – 5 %.		
2.6.	Координация и контроль обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, а также их хранения, оценки состояния и исправности; ведение документации по СИЗ		0 –5 %.		
2.7.	Необходимость передвижения на транспорте в территориально отдаленные организации		0 –10 %.		
2.8	Эффективность и качество деятельности по охране труда	Контроль: за осуществление соглашения по ОТ, коллективного договора, соблюдение сотрудниками правил ОТ; мониторинг, расследование случаев	0 –5 %.		
		ИТОГО:	***150 %.***		

Критерии к стимулирующим выплатам: ***младшие воспитатели.***

№ п/п	Критерий	Показатели критерия	% оценка	Свой %	% комиссии
1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы					
1.1.	За сложность, напряженность и интенсивность труда	положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе 6-9% - (95-100%) 3-6 %- (90-95%) 0-2%- (80-85%)	0 –9%		
		положительная динамика здоровья воспитанников (отсутствие желудочно-кишечных, простудных заболеваний)	0 – 5 %.		
1.2.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей		0 – 2 %.		
1.3	Оказание помощи воспитателю при организации режимных моментов и воспитательно-образовательного процесса		0 – 5 %.		
1.4	Участие в общественной и общеполезной деятельности учреждения	Участие в мероприятиях, развлечениях (исполнение ролей, помощь при подготовке)	0 – 5 %.		
		Помощь воспитателю в оформлении и оснащении групп, создание комфортных условий пребывания детей, улучшение предметно –развивающей среды , эстетика оформления помещений.	0 – 5 %.		
		Участие в погрузочно-разгрузочных работах (вывоз мусора, субботник, санитарный день и др.)	0 – 10 %.		
		Участие в ремонтах (в зависимости от объема выполненных работ)	0 – 10 %.		
		Присмотр за детьми в часы занятости воспитателей на педагогических мероприятиях (педсоветы, методические часы и т.п.), (1 % за одно мероприятие)	0 – 3 %.		
1.5	Качественная работа в условиях расширения зоны обслуживания и увеличения объема работ (1 подработка = 1%)		0 – 20 %.		
2. Выплаты за качество выполняемых работ					
2.1	Своевременное выполнение приказов, эффективность и качество соблюдения санитарно – гигиенических норм и требований СанПиН по содержанию группового помещения (или закрепленного за работником помещения, территории), соблюдение графика ежедневной и генеральной уборки, соблюдение норм выдачи пищи.		0 – 20 %.		
2.2	Соблюдение режимов: светового, питьевого, воздушного, чистоты веранд		0 – 10 %.		
2.3	Эффективность работы с детьми по привитию культурно – гигиенических навыков и навыков самообслуживания.(полоскание рта, сервировка стола)		0 – 15 %.		
2.4.	Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени)		0 – 10 %.		
2.5.	Соблюдение профессиональной, корпоративной и педагогической этики.		0 – 2 %.		

2.6.	Эффективность организации охраны жизни и здоровья детей	Оказание помощи воспитателю в организации здоровьесберегающих технологий (закаливание, утренняя гимнастика и др.) в воспитательно-образовательном процессе	0 – 5 %.		
		Оказание помощи в организации оздоровительных мероприятий детей, связанных с приемом кислородных коктейлей, фиточаев, лактовита и др.	0 – 3 %.		
		- Отсутствие замечаний по должностным инструкциям - Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ, ОБЖ - Соблюдение СанПиН - Отсутствие детского травматизма	0 – 2 %. 0 – 2%. 0 – 2 %. 0 – 2 %.		
2.7.	Эффективность использования и сохранность материально – технических ресурсов, энергоресурсов учреждения		0 – 3 %.		
		ИТОГО:	***150 %.***		

Критерии к стимулирующим выплатам: ***повар.***

№ п/п	Критерий	Показатели критерия	% оценка	Свой %	% комиссии
		1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы			
1.1	За сложность, напряженность и интенсивность труда	положительная динамика в обслуживании количества детей в учреждении	0 – 10%		
		положительная динамика здоровья воспитанников (отсутствие желудочно-кишечных заболеваний)	0 – 5%		
1.2	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и сотрудников на качество приготовления блюд		0 –5 %.		
1.3	Оказание помощи в организации оздоровительных мероприятий детей, связанных с приемом кислородных коктейлей, фиточаев, лактовита и др.		0 –10 %		
1.4	Выполнение работ по организации диетического питания детей с аллергическими заболеваниями, осуществление рациональной и сбалансированной замены продуктов по предписанию врачей.		0 – 5%		
1.5	Проявление инициативы в улучшении и создании оптимальной материально – технической базы пищеблока.		0 – 5%		
1.6	Участие в общественной и общеполезной деятельности учреждения	Своевременное выполнение приказов, качественное, оперативное и результативное выполнение однократных поручений администрации	0 – 10 %		
		Участие в погрузочно-разгрузочных работах, санитарный день	0 –10 %		
		Участие в ремонтах (в зависимости от объема выполненных работ)	0 – 10 %		
1.7	Работа в условиях расширения зоны обслуживания и увеличения объема работ (1 подработка = 1%)		0 – 15 %		
		2. Выплаты за качество выполняемых работ			
2.1	Качественное приготовление пищи, соблюдение норм закладки продуктов, рецептуры и норм выхода блюд в соответствии с технологическими картами.		0 – 15 %		
2.2	Соблюдение режимов: технологического режима приготовления и графика выдачи блюд, условий, сроков хранения и реализации продукции, температурного режима технологического оборудования, правил порционирования, оформление контрольного блюда, питьевого, воздушного и светового режимов.		0 –15 %		
2.3	Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени)		0 – 5%		
2.4	Соблюдение профессиональной и корпоративной этики.		0 – 5%		
2.5	Обеспечение содержания рабочих мест в соответствии с требованиями СанПиН и требованиями ОТ, эстетики		0 – 10%		
2.6	Отсутствие замечаний по выполнению должностных инструкций, ОТ, ПБ и соблюдению СанПиН, итогам ревизий и других проверок надзорных органов.		0 – 10 %		
2.7	Эффективность использования и сохранность материально-технических ресурсов, энергоресурсов учреждения		0 – 5 %		
		ИТОГО	**150 %**		

Критерии к стимулирующим выплатам: ***шеф – повар.***

№ п/п	Критерий	Показатели критерия	% оценка	Свой %	% комиссии
		2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы			
1.1	За сложность, напряженность и интенсивность труда	положительная динамика в обслуживании количества детей в учреждении	0 – 10 %		
		положительная динамика здоровья воспитанников (отсутствие желудочно-кишечных заболеваний)	0 – 5 %		
1.2	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и сотрудников на качество приготовления блюд		0 – 5 %		
1.3	Оказание помощи в организации оздоровительных мероприятий детей, связанных с приемом кислородных коктейлей, фиточаев, лактовита и др.		0 – 10 %		
1.4	Выполнение работ по организации диетического питания детей с аллергическими заболеваниями, осуществление рациональной и сбалансированной замены продуктов по предписанию врачей.		0 – 5 %		
1.5	Проявление инициативы в улучшении и создании оптимальной материально – технической базы пищеблока.		0 – 5 %		
1.6	Участие в общественной и общеполезной деятельности учреждения	Своевременное выполнение приказов, качественное, оперативное и результативное выполнение однократных поручений администрации	0 – 10 %		
		Участие в погрузочно-разгрузочных работах, санитарный день	0 – 10 %		
		Участие в ремонтах (в зависимости от объема выполненных работ)	0 – 10 %		
1.7	Работа в условиях расширения зоны обслуживания и увеличения объема работ (1 подработка = 1 %)		0 – 15 %		
		2. Выплаты за качество выполняемых работ			
2.1	Качественное приготовление пищи, соблюдение норм закладки продуктов, рецептуры и норм выхода блюд в соответствии с технологическими картами.		0 – 15 %		
2.2	Соблюдение режимов: технологического режима приготовления и графика выдачи блюд, условий, сроков хранения и реализации продукции, температурного режима технологического оборудования, правил порционирования, оформление контрольного блюда, питьевого, воздушного и светового режимов.		0 – 15 %		
2.3	Правильное и своевременное оформление документации, сверка поступаемых продуктов с «Комбината детского питания» на соответствие сертификатов качества, документация по утилизации пищевых отходов.		0 – 32 %		
2.4	Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени)		0 – 5 %		
2.5	Соблюдение профессиональной и корпоративной этики.		0 – 3 %		
2.6	Обеспечение содержания рабочих мест в соответствии с требованиями СанПиН и требованиями ОТ, эстетики		0 – 20 %		
2.7	Отсутствие замечаний по выполнению должностных инструкций, ОТ, ПБ и соблюдению СанПиН, итогам ревизий и других проверок надзорных органов.		0 – 20 %		
2.8	Эффективность использования и сохранность материально-технических ресурсов, энергоресурсов учреждения		0 – 5 %		
			200 %.		

Критерии к стимулирующим выплатам: ***кухонный рабочий.***

№ п/п	Критерий	Показатели критерия		% оценка	Свой %	% комиссии
1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы						
1.1.	За сложность, напряженность и интенсивность труда	Положительная динамика в обслуживании количества детей в учреждении		0 – 10 %		
		Эффективность и качество соблюдения санитарно – гигиенических норм в период карантинных мероприятий		0 – 10 %		
1.2.	Качественное, оперативное и результативное выполнение однократных поручений администрации (не входящие в должностные обязанности сотрудника)			0 – 10 %		
1.4.	Работа в условиях расширения зоны обслуживания и увеличения объема работ (1 подработка = 1 %).			0 – 20 %.		
1.5	Участие в общественной и общеполезной деятельности учреждения	Участие в погрузочно-разгрузочных работах (вывоз мусора, субботник и др.)		0 – 10 %.		
		Участие в ремонтах (в зависимости от объема выполненных работ)		0 – 14 %.		
2. Выплаты за качество выполняемых работ						
2.1	Эффективность и качество соблюдения санитарно гигиенических норм и требований СанПиН	Кухонный рабочий	Создание оптимальных условий для нормального режима работы поваров	0 – 20%.		
2.2	Соблюдение режимов: светового, воздушного, графика ежедневной и генеральной уборки, и т.д.			0 – 15 %.		
2.3	Обеспечение содержания рабочих мест персоналом ДОУ в соответствии с требованием СанПиН и требованиями ОТ			0 – 15 %.		
2.4	Высокий уровень исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени)			0 – 10 %.		
2.5	Соблюдение профессиональной и корпоративной этики.			0 – 3 %.		
2.6	Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ.			0 – 3 %.		
2.7	Отсутствие замечаний по должностным инструкциям..			0 –5 %.		
2,8	Эффективность использования и сохранность материально-технических ресурсов, энергоресурсов учреждения			0 – 5 %.		
			ИТОГО:	**150%**		

Критерии к стимулирующим выплатам: ***уборщик служебных помещений.***

№ п/п	Критерий	Показатели критерия	% оценка	Свой %	% комиссии
1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы					
1.1.	За сложность, напряженность и интенсивность труда	Положительная динамика в обслуживании количества детей в учреждении	0 – 10 %		
1.2.	Качественное, оперативное и результативное выполнение однократных поручений администрации (не входящие в должностные обязанности сотрудника). Своевременное выполнение приказов.		0 – 5 %		
1.3	Оказание помощи воспитателям при организации режимных моментов на группах раннего и младшего дошкольного возраста (организация детей на прогулку, возращение с прогулки и другое)		0 – 10 %		
1.4	Участие в общественной и общеполезной деятельности учреждения	Оказание помощи при подготовке к утренникам, праздникам и развлечениям	0 – 10 %		
		Участие в погрузочно-разгрузочных работах (вывоз мусора, субботник санитарный день и др.)	0 – 10 %		
		Участие в ремонтах (в зависимости от объема выполненных работ)	0 – 10 %		
		Присмотр за детьми в часы занятости воспитателей на педагогических мероприятиях (педсоветы, методические часы и т.п.) 1 балл за 1 участие	0 – 10 %		
1.5	Работа в условиях расширения зоны обслуживания и увеличения объема работ		0 – 12 %.		
2. Выплаты за качество выполняемых работ					
2.1	Эффективность и качество соблюдения санитарно гигиенических норм и требований СанПиН	уборщик	Содержание в чистоте закреплённых за работником помещений Эффективность и качество соблюдения санитарно – гигиенических норм	0 – 15 % 0 – 15 %	
2.2	Соблюдение режимов: светового, воздушного, графика ежедневной и генеральной уборки, и т.д.		0 – 10 %		
2.3	Обеспечение содержания рабочих мест персоналом ДОУ в соответствии с требованием СанПиН и требованиями ОТ		0 – 10 %		
2.4	Высокий уровень исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени)		0 – 5 %.		
2.5	Соблюдение профессиональной и корпоративной этики.		0 – 3 %.		
2.6	Отсутствие замечаний по должностным инструкциям, Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ, ОБЖ детей Отсутствие замечаний по соблюдению СанПиН.		0 – 3 % 0 – 3 % 0 – 3 %		
2.7	Эффективность использования и сохранность материально – технических ресурсов энергоресурсов учреждения		0 – 3 %. 0 – 3 %.		
		ИТОГО:	**150%**		

Критерии к стимулирующим выплатам: ***машинист по стирке и ремонту спецодежды.***

№ п/п	Критерий	Показатели критерия	% оценка	Свой %	% комиссии
1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы					
1.1.	За сложность, напряженность и интенсивность труда	Положительная динамика в обслуживании количества детей в учреждении	0 – 10 %.		
		Эффективность и качество соблюдения санитарно – гигиенических норм в период карантинных мероприятий	0 – 5 %.		
1.2.	Качественное, оперативное и результативное выполнение однократных поручений администрации (не входящие в должностные обязанности сотрудника). Своевременное выполнение приказов.		0 – 10 %		
1.3	Оказание помощи воспитателям при организации режимных моментов на группах раннего и младшего дошкольного возраста (организация детей на прогулку, возращение с прогулки и другое)		0 – 15 %		
1.4	Участие в общественной и общеполезной деятельности учреждения	Оказание помощи при подготовке к утренникам, праздникам и развлечениям	0 – 5 %		
		Участие в погрузочно-разгрузочных работах (вывоз мусора, субботник, санитарный день и др.)	0 – 10 %		
		Участие в ремонтах (в зависимости от объема выполненных работ)	0 – 10 %		
		Присмотр за детьми в часы занятости воспитателей на педагогических мероприятиях (педсоветы, методические часы и т.п.)	0 – 10 %		
1.5.	Работа в условиях расширения зоны обслуживания и увеличения объема работ		0 – 20 %		
2. Выплаты за качество выполняемых работ					
2.1	Эффективность и качество соблюдения санитарно гигиенических норм и требований СанПиН	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды. Качественная стирка и глажение белья	0 – 10 %		
2.2	Соблюдение режимов: светового, воздушного, графика ежедневной и генеральной уборки, стирки, приёма, кипячения, и выдачи белья и т.д.		0 – 5 %		
2.3	Обеспечение содержания рабочих мест персоналом ДОУ в соответствии с требованием СанПиН и требованиями ОТ		0 – 10 %		
2.4	Высокий уровень исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени)		0 – 5 %		
2.5	Соблюдение профессиональной и корпоративной этики.		0 – 5 %		
2.6	Отсутствие замечаний по должностным инструкциям, Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ, ОБЖ Отсутствие замечаний по соблюдению СанПиН.		0 – 4% 0 – 4 % 0 – 4 %		
2.7	Эффективность использования и сохранность материально – технических ресурсов Энергоресурсов учреждения		0 – 4 % 0 – 4%		
		ИТОГО:	**150 %**		

Критерии к стимулирующим выплатам: ***кастелянша.***

№ п/п	Критерий	Показатели критерия	% оценка	Свой %	% комиссии
2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы					
1.1.	За сложность, напряженность и интенсивность труда	Положительная динамика в обслуживании количества детей в учреждении	0 – 10%.		
		Эффективность и качество соблюдения санитарно – гигиенических норм в период карантинных мероприятий	0 – 5%.		
1.2.	Качественное, оперативное и результативное выполнение однократных поручений администрации (не входящие в должностные обязанности сотрудника). Своевременное выполнение приказов.		0 – 10 %.		
1.3	Оказание помощи воспитателям при организации режимных моментов на группах раннего и младшего дошкольного возраста (организация детей на прогулку, возращение с прогулки и другое)		0 – 15%.		
1.4	Участие в общественной и общеполезной деятельности учреждения	Оказание помощи при подготовке к утренникам, праздникам и развлечениям	0 – 5 %.		
		Участие в погрузочно-разгрузочных работах (вывоз мусора, субботник, санитарный день и др.)	0 – 10 %.		
		Участие в ремонтах (в зависимости от объема выполненных работ)	0 – 10 %.		
		Присмотр за детьми в часы занятости воспитателей на педагогических мероприятиях (педсоветы, методические часы и т.п.)	0 – 15 %.		
1.5.	Работа в условиях расширения зоны обслуживания и увеличения объема работ		0 – 20 %.		
2. Выплаты за качество выполняемых работ					
2.1	Эффективность и качество соблюдения санитарно гигиенических норм и требований СанПиН	Кастелянша: Качественный ремонт мягкого инвентаря, своевременная его маркировка	0 – 10 %.		
2.2	Обеспечение содержания рабочих мест персоналом ДОУ в соответствии с требованием СанПиН и требованиями ОТ		0 – 5 %.		
2.3	Высокий уровень исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени)		0 – 10 %.		
2.4	Соблюдение профессиональной и корпоративной этики.		0 – 5%.		
2.5	Отсутствие замечаний по должностным инструкциям, Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ, ОБЖ Отсутствие замечаний по соблюдению СанПиН.		0 – 4 %. 0 – 4 %. 0 – 4 %.		
2.6	Эффективность использования и сохранность материально – технических ресурсов Энергоресурсов учреждения		0 – 4 %. 0 – 4 %		
		ИТОГО:	**150 %**		

Критерии для стимулирующих выплат: ***дворник.***

№ п/п	Критерий	Показатели критерия		% оценка	Свой %	% комиссии
Выплата за интенсивность и высокие результаты работы						
1.1.	За сложность, напряженность и интенсивность труда	Увеличение объема работ при подготовке учреждения к учебному году, летне-оздоровительному, зимнему периодам: участие в работах по благоустройству территории; участие в покосе травы, поливе цветов и насаждении; участие в проведении текущего ремонта здания и др.		0 – 35 %.		
		Увеличение объема работ, связанных с природными, климатическими условиями, аварийными и чрезвычайными ситуациями (расчистка крылец, асфальта, посыпка песком при гололеде); уборка листвы, обрезка деревьев и др.		0 – 35 %.		
1.2.	Качественное, оперативное и результативное выполнение однократных поручений администрации (не входящие в должностные обязанности сотрудника). Своевременное выполнение приказов.			0 – 10 %.		
1.3		Активное участие в общественных мероприятиях. Участие в погрузочно-разгрузочных работах (вывоз мусора, субботник и др.)		0 – 10 %.		
2. Выплаты за качество выполняемых работ						
2.1	Эффективность и качество исполнения работ	сторож	Содержание территории учреждения и площадок под контейнеры по ТБО с требованиями Сан ПиН	0 – 25 %.		
2.2	Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени)			0 – 10%.		
2.3	Соблюдение профессиональной и корпоративной этики.			0 – 5 %.		
2.4	Отсутствие замечаний по должностным инструкциям, Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ Отсутствие замечаний по соблюдению СанПиН.			0 – 5 %. 0 – 5 %. 0 – 5 %.		
2.5	Эффективность использования и сохранность материально – технических ресурсов, энергоресурсов учреждения			0 – 5 %.		
			ИТОГО:	**150 %.**		

Критерии к стимулирующим выплатам: ***рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания.***

№ п/п	Критерий	Показатели критерия	% оценка	Свой %	% комиссии
		Выплата за интенсивность и высокие результаты работы			
1.1.	За сложность, напряженность и интенсивность труда	Увеличение объема работ при подготовке учреждения к учебному году, летне-оздоровительному, зимнему периодам: участие в работах по благоустройству территории; участие в покосе травы и уборке территории, поливе цветов и насаждении; участие в проведении текущего ремонта здания.	0 – 25 %		
		Увеличение объема работ, связанных с природными, климатическими условиями, аварийными и чрезвычайными ситуациями (расчистка крылец и асфальта от снега, посыпка песком при гололеде, уборка листвы, обрезка деревьев и др.)	0 – 20 %		
1.2.	Качественное, оперативное и результативное выполнение однократных поручений администрации (не входящие в должностные обязанности сотрудника). Своевременное выполнение приказов.		0 – 10 %		
1.3	Участие в общественной и общеполезной деятельности учреждения	Оказание помощи при подготовке к утренникам, праздникам и развлечениям (изготовление атрибутов и простейших конструкций для создания условий для образовательно-воспитательного процесса)	0 – 10 %		
		Активное участие в общественных мероприятиях. Участие в погрузочно-разгрузочных работах (вывоз мусора, субботник и др.)	0 – 10 %		
		Выполнение работ повышенной сложности (пастил линолеума, изготовление малых архитектурных форм и др.)	0 – 25%.		
		Инициативность при замене временно отсутствующих работников	0 – 10 %		
		2. Выплаты за качество выполняемых работ			
2.1	Эффективность и качество исполнения работ	Оперативное выполнения заявок по устранению технических неполадок в учреждении	0 – 15 %.		
		Обеспечение в рабочем состоянии внутреннего водопровода, системы отопления	0 – 10 %		
2.2	Обеспечение содержания рабочих мест в соответствии с требованиями СанПиН и требованиями ОТ		0 – 3 %.		
2.3	Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени)		0 – 3 %.		
2.4	Соблюдение профессиональной и корпоративной этики.		0 – 3 %.		
2.5	Отсутствие замечаний по должностным инструкциям, ОТ, ПБ и соблюдению СанПиН.		0 – 3 %.		
2.6	Эффективность использования и сохранность материально – технических ресурсов, энергоресурсов учреждения		0 – 3 %.		
		ИТОГО:	**150 %.**		

Критерии для стимулирующих выплат: ***сторож.***

№ п/п	Критерий	Показатели критерия		% оценка	Свой %	% комиссии
Выплата за интенсивность и высокие результаты работы						
1.1.	За сложность, напряженность и интенсивность труда	Увеличение объема работ при подготовке учреждения к учебному году, летне-оздоровительному, зимнему периодам: участие в работах по благоустройству территории; участие покосе травы и уборке территории, поливе цветов и насаждении; участие в проведении текущего ремонта здания, уборке помещения и др.		0 – 22 %		
		Увеличение объема работ, связанных с природными, климатическими условиями, аварийными и чрезвычайными ситуациями (уборка коридоров в весеннее - осенний период, расчистка крылец от снега, расчистка дорожки от снега до калитки, ворот, посыпка песком при гололеде и др.)		0 – 22 %		
1.2.	Качественное, оперативное и результативное выполнение однократных поручений администрации (не входящие в должностные обязанности сотрудника). Своевременное выполнение приказов.			0 – 15 %.		
1.3		Активное участие в общественных мероприятиях. Участие в погрузочно-разгрузочных работах (вывоз мусора, субботник и др.)		0 – 20 %.		
1.4	Работа в условиях расширения зоны обслуживания и увеличения объема работ (1 подработка = 1%)			0 – 20 %.		
2. Выплаты за качество выполняемых работ						
2.1	Эффективность и качество исполнения работ	сторож	отсутствие порчи и потери имущества учреждения во время дежурства, своевременное реагирование на ЧС	0 – 15 %.		
			Качественное и своевременное ведение документации	0 – 5 %		
2.2	Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени)			0 – 3 %		
2.3	Соблюдение профессиональной и корпоративной этики.			0 – 3 %.		
2.4	Отсутствие замечаний по должностным инструкциям, Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ Высокое качество работы по поддержке порядка на территории и в помещении ДОУ			0 – 5 % 0 – 5 % 0 – 5 %		
2.5	Эффективность использования и сохранность материально – технических ресурсов, энергоресурсов учреждения			0 – 5 %		
2.6	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации			0 – 5 %		
			ИТОГО:	**150 %.**		

Приложение № 3
к Положению

Основание для установления ежемесячной выплаты за профессиональное развитие	**Размер ежемесячной выплаты за профессиональное развитие, % от должностного оклада**
Ученая степень кандидата наук, доктора наук, ученое звание доцента, профессора, почетное звание «Народный учитель Российской Федерации» при условии соответствия их профилю деятельности Учреждения	20
Почетные звания: «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры» и другие почетные звания бывшего СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин	15
Награды Министерства просвещения СССР, РСФСР, Государственного Комитета СССР по профессионально-техническому образованию, Министерства образования и науки Российской Федерации: значок (нагрудный значок) «Отличник просвещения СССР», значок «Отличник образования СССР», значок «Отличник образования РСФСР», значок «Отличник народного просвещения», значок «Отличник народного образования», значок «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», значок «Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации», медаль К.Д. Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации», нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения РФ», другие ведомственные знаки	10

При наличии у работника Учреждения двух и более оснований для установления ежемесячной выплаты за профессиональное развитие, указанная выплата устанавливается по наибольшему значению.