

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации МБДОУ д/с № 440
Л.В. Алимova
протокол от «17» 12 2022г. № 4



УТВЕРЖДЕНО

Заведующий МБДОУ д/с № 440
Л.В. Щелканова
приказ от «29» 12 2022г. № 353



ПРИНЯТО

Общее собрание
трудоого коллектива МБДОУ д/с № 440
протокол от «29» 12 2022г. № 4

**ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ГОРОДА НОВОСИБИРСКА
«ДЕТСКИЙ САД № 440»**

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Новосибирска «Детский сад № 440» (далее - Положение) разработано в целях сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников, и определяет порядок формирования и расходования фонда оплаты труда, систему и условия оплаты труда работников учреждения.

1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

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

✓ постановлений мэрии г. Новосибирска от 18 сентября 2019 г. № 3477 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и определении предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений города Новосибирска», от 17 февраля 2020 г. № 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»;

✓ Областного отраслевого соглашения по учреждениям Новосибирской области, находящимся в ведении министерства образования Новосибирской области на 2023 – 2025 годы;

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

✓ постановления мэрии г. Новосибирска от 30 сентября 2019 г. N 3611 "О размерах должностных окладов (окладов) в муниципальных учреждениях города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска",

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

✓ единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

✓ единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

✓ единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- ✓ действующих профессиональных стандартов,
- ✓ утвержденных профессиональных квалификационных групп должностей работников образования;
- ✓ государственных гарантий по оплате труда;
- ✓ перечня видов выплат компенсационного характера;
- ✓ перечня видов выплат стимулирующего характера;
- ✓ мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения включает:

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

- выплаты компенсационного характера и выплат за особенности деятельности;

- выплаты стимулирующего характера.

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

1.4. Месячная заработная плата работников, отработавших за этот период норму рабочего времени и качественно выполнивших трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

1.5. Заработная плата работника не полностью отработавшего норму рабочего времени и/или не полностью выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), в случае, когда за ним в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность), не должна быть ниже заработной платы установленной пунктом 1.4. рассчитанной пропорционально отработанному времени и/или выполненному объему работы.

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

1.7. Размер заработной платы работников за первую половину расчетного периода устанавливается за отработанное время, исходя из табеля учета использования рабочего времени.

1.8. При выплате заработной платы 10 числа работнику выдается на руки расчетный листок с составными частями заработной платы за соответствующий месяц, с размерами и основаниями начислений и удержаний, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате.

1.9. Форма расчетного листа утверждается руководителем образовательного учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Форма расчетного листа приведена в приложении №30 настоящего Положения.

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

1.11. Конкретные условия оплаты труда работника определяются в индивидуальном трудовом договоре (дополнительном соглашении) между

руководителем учреждения и работником, исходя из условий, результативности труда, особенностей деятельности учреждения и работника в соответствии с системой оплаты труда, установленной настоящим Положением.

1.12. До заключения трудового договора работник знакомится под подпись с настоящим Положением.

1.13. В дальнейшем при внесении изменений в данное Положение или введении нового взамен действующего Положения работники знакомятся под роспись за позднее чем за 2 месяца до введения их в действие.

1.14. Тарификационный список педагогического персонала утверждается приказом заведующего с детализацией гарантированной части оплаты труда (оклад, ставка заработной платы), видов и размеров компенсационных выплат, а также стимулирующих выплат, носящих обязательный характер в соответствии с настоящим Положением с учетом мнения первичной профсоюзной организации с письменным ознакомлением данных работников под подпись:

- ✓ на учебный год – до 1 сентября;
- ✓ при изменении размеров должностного оклада, других выплат гарантированной части оплаты труда работников – с момента изменений.

Примерная форма тарификационного списка приведена в *приложении № 3* к настоящему Положению.

II. Формирование фонда оплаты труда учреждения

2.1. Фонд оплаты работников формируется в пределах объема субсидий из бюджета Новосибирской области на финансовое обеспечение выполнения ими государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) физическими и (или) юридическими лицами и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

- ✓ субвенции на оплату труда педагогического, административного и учебно-вспомогательного персонала для реализации образовательных программ дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях;

- ✓ муниципального бюджета на оплату труда работников, не связанных с учебным процессом.

Формирование оплаты труда осуществляется в пределах утвержденного объема финансовых средств на текущий финансовый год, определенный 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:

✓ особенности 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 (при возникновении условий для его изменений), в том числе при изменении нормативов финансового обеспечения и (или) изменения численности воспитанников и (или) специфики контингента (необходимость реализации адаптированных программ).

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

Фонд оплаты труда учреждения состоит:

$$\mathbf{ФОТ} = \mathbf{ФОТ}_{суб} + \mathbf{ФОТ}_м,$$

где: $\mathbf{ФОТ}_{суб}$ – фонд оплаты труда из средств субвенции;

$\mathbf{ФОТ}_м$ – фонд оплаты труда из средств муниципального бюджета.

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

$$\mathbf{ФОТ}_{суб} = \mathbf{ФОТ}_б\ суб + \mathbf{ФОТ}_{ст\ суб},$$

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

✓ педагогических работников (воспитатель, старший воспитатель, учитель-логопед, педагог-психолог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, учитель-дефектолог);

✓ административно - управленческого персонала (заведующий);

✓ учебно-вспомогательного персонала (младший воспитатель);

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

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

$$\mathbf{ФОТ}_м = \mathbf{ФОТ}_б\ м + \mathbf{ФОТ}_{ст\ м},$$

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

✓ другого персонала (заместитель заведующего, главный бухгалтер);

✓ младшего - обслуживающего персонала (повар, сторож, вахтер, уборщик служебных помещений, кастелянша, кладовщик, рабочий по стирке и ремонту спецодежды (белья), уборщик территории, слесарь-сантехник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий);

✓ иного персонала (калькулятор, бухгалтер, делопроизводитель, техник, специалист по ОТ);

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

2.4. Соотношение составляющих частей стимулирующего фонда учреждения утверждено в *приложении №2* к настоящему Положению.

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

$$\mathbf{ФОТст\ суб. = ФОТст\ пед + ФОТст\ увп + ФОТст\ ауп,}$$

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

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

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

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

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

$$\mathbf{ФОТст\ пед = ФОТпед\ пост + ФОТпед\ дл,}$$

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

ФОТпед пост - стимулирующая часть фонда оплаты труда для надбавок постоянного характера;

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

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

$$\mathbf{ФОТст\ м = ФОТст\ др + ФОТст\ mop + ФОТст\ ин,}$$

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

ФОТст др – стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат работникам (заместитель заведующего, главный бухгалтер).

ФОТст mop - стимулирующая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала (повар, сторож, вахтер, уборщик служебных помещений, кастелянша, кладовщик, рабочий по стирке и ремонту спецодежды (белья), уборщик территории, слесарь-сантехник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий);

ФОТст ин - стимулирующая часть фонда оплаты труда иных работников (калькулятор, бухгалтер, делопроизводитель, техник, специалист по ОТ).

III. Определение размеров должностных окладов работникам

3.1. Размеры должностных окладов работников устанавливаются в трудовом договоре с работником в соответствии со штатным расписанием, утвержденным руководителем учреждения.

3.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя:

- ✓ ставки заработной платы, должностные оклады (оклады);
- ✓ выплаты компенсационного характера, в том числе:
 - за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
 - за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
 - за сверхурочную работу;
 - за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
 - за работу в ночное время,
 - за особенности деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников;

- ✓ иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации)

- ✓ выплаты стимулирующего характера;
 - за ученую степень, ученое звание;
 - за почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы;
 - за квалификационную категорию;
 - за продолжительность непрерывной работы;
 - за качественные показатели эффективности деятельности;
 - премия за выполнение важных и особо важных заданий;
 - премии по итогам календарного периода (месяц, год);
 - иные стимулирующие выплаты.
- ✓ выплаты по районному коэффициенту.

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

- ✓ при увеличении стажа работы в дошкольной организации – со дня достижения соответствующего стажа;
- ✓ при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией (при условии предоставления работником данных о присвоении квалификационной категории работодателю);
- ✓ при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- ✓ при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия Министерства образования Российской Федерации решения о выдаче диплома;
- ✓ в других случаях, в соответствии с действующим законодательством.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

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

Индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги производится в соответствии с постановлением мэрии города Новосибирска.

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

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

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

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

Должность, по которой присвоена квалификационная категория (по квалификационному уровню)	Должность, при оплате труда по которой учитывается квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	(старший) воспитатель
Учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	Учитель-логопед, (старший) воспитатель
Учитель музыки	музыкальный руководитель
Преподаватель (музыкально-теоретических дисциплин, детской музыкальной школы)	музыкальный руководитель
Учитель (адаптивной) физической культуры, преподаватель физической культуры	инструктор по физической культуре
Руководитель физического воспитания	инструктор по физической культуре
Старший воспитатель	Воспитатель
Воспитатель	(старший) воспитатель

Методист	педагог-психолог
Педагог - психолог	Воспитатель
Старший тренер-преподаватель	инструктор по физической культуре
Педагог дополнительного образования	музыкальный руководитель (по аналогичному профилю)
Тренер-преподаватель	инструктор по физической культуре

3.7. За педагогическими работниками, у которых истек срок действия присвоенной установленной квалификационной категории, сохраняются условия оплаты труда с учетом имевшейся у данных работников квалификационных категорий:

- ✓ в период их длительного отпуска сроком до одного года (не более чем на один год после выхода из отпуска);

- ✓ после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (не менее чем на один год);

- ✓ до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно (Федеральный закон от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях») - не менее чем за один год;

- ✓ длительной нетрудоспособности (не менее чем на 6 месяцев по окончании длительной болезни);

- ✓ выход на работу после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения;

- ✓ военная служба (призыв);

- ✓ исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;

- ✓ в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

- ✓ при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, - не менее чем на 6 месяцев.

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

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливаются в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических

работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре":

20 ч. в неделю – учителям-логопедам;

24 ч. в неделю – музыкальным руководителям;

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

30 часов в неделю - инструктору по физической культуре;

36 ч. в неделю – воспитателям, педагогу-психологу.

3.9. Надбавка за продолжительность непрерывной работы устанавливается работникам, для которых работа в данном учреждении является основной.

IV. Порядок и условия выплаты компенсационного характера

4.1. Работникам Учреждения как по основной должности, так и по совместительству могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

✓ **доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда**, устанавливается в повышенном размере. Конкретные размеры повышенной оплаты устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда:

- класс условий труда (вредный) 3.1. – 4% к окладу (должностному окладу) (младший воспитатель, слесарь-сантехник, уборщик служебных и производственных помещений)

- класс условий труда (вредный) 3.2. – 6 % к окладу (рабочий по стирке и ремонту спецодежды (белья), повар 5 разряда, повар 4 разряда, повар 2 разряда)

Размер доплаты работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленной по результатам проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда, сохраняется до истечения срока действия имеющихся результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, за исключением случаев проведения внеплановой специальной оценки условий труда или принятия руководителем учреждения решения о проведении специальной оценки условий труда.

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

✓ **доплата за работу в ночное время** устанавливается доплата в размере 35% должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 до 6.00 часов.

✓ **доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни** оплачивается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в

выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

✓ **доплата за сверхурочную работу** за первые два часа работы рекомендуется оплачивать в полуторном размере, последующие часы - в двойном размере (по желанию работника вместо повышенной оплаты ему может быть предоставлено дополнительное время отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно).

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

✓ **доплата 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, устанавливается по соглашению сторон трудового договора приказом руководителя Учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере не более 100 % должностного оклада (оклада) по совмещаемой должности.

Основанием для установления выплат компенсационного характера за увеличение объема работы является:

- превышение наполняемости групп, исчисляемой исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного ребенка, а также иных санитарно-эпидемиологических требований к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольного учреждения;

- осуществление образовательной деятельности в группах, в состав которых входят воспитанники с ОВЗ.

✓ **доплата за особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников** в соответствии с настоящим Положением:

- педагогическим работникам (воспитателям) за работу на группах комбинированной направленности, реализующих образовательные программы дошкольного образования с совместным пребыванием здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья в размере 20 % от должностного оклада (оклада);

- обслуживающему персоналу (младшим воспитателям) за работу на группах комбинированной направленности, реализующих программы дошкольного образования с совместным пребыванием здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья в размере 15 % от должностного оклада (оклада);

- педагогическим работникам (воспитателям) за работу на группах с воспитанниками в возрасте до 3 лет, реализующих образовательные программы дошкольного образования в размере 15 % от должностного оклада (оклада).

- обслуживающему персоналу (младшим воспитателям) за работу на группах с воспитанниками в возрасте до 3 лет, реализующих образовательные программы дошкольного образования в размере 10 % от должностного оклада (оклада).

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

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

Музыкальный руководитель, Инструктор по физической культуре, Учитель-логопед, Педагог-психолог	за работу на группах комбинированной направленности, реализующих образовательные программы дошкольного образования с совместным пребыванием здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья	20% от должностного оклада (оклада)
------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------

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

4.3. Виды и размеры компенсационных выплат устанавливаются в трудовых договорах работников.

4.4. Все выплаты компенсационного характера производятся пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде согласно табелю учета рабочего времени.

4.5. Компенсация расходов работникам, имеющим разъездной характер работы (в связи с работой в учреждении, расположенном в другой местности от места постоянного проживания) осуществляется в размере, порядке и на условиях, установленных коллективным договором.

4.6. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями осуществляются в виде районного коэффициента, который начисляется к заработной плате работников (должностным окладам (окладам), компенсационным и стимулирующим выплатам) в размере 25%.

V. Оплата труда работников на условиях совместительства

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

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

5.3. 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.

VI. Порядок установления стимулирующих выплат

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

6.2. Работникам учреждений могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- ✓ надбавка за ученую степень, ученое звание;
- ✓ надбавка за почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы;
- ✓ надбавка за продолжительность непрерывной работы;
- ✓ надбавка за качественные показатели эффективности деятельности;
- ✓ надбавка за квалификационную категорию;
- ✓ премии по итогам календарного года (учебного года);
- ✓ премия за выполнение важных и особо важных заданий;
- ✓ иные выплаты стимулирующего характера.

6.2.1. надбавка постоянного характера за ученую степень, ученое звание:

/п	Надбавка	Размер надбавки, % должностного оклада (оклада)
	За ученое звание доцента, профессора по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	10
	За ученую степень кандидата наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	15
	За ученую степень доктора наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	20

При наличии у работника двух и более почетных званий, соответствующих профилю выполняемой работы, надбавка устанавливается за одно из них.

Установление надбавки за наличие ученой степени, ученого звания производится со дня присвоения ученой степени, ученого звания.

6.2.2. Размер **надбавки за почетные звания, нагрудные знаки** и другие отличия, соответствующие профилю выполняемой работы устанавливается от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы работникам, имеющим:

Почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере 25%;

Нагрудные знаки: «Почетный работник общего образования Российской Федерации» устанавливаются в размере 20%;

Государственные награды устанавливаются в размере 25%;

Почетные грамоты Министерства просвещения Российской Федерации устанавливаются в размере 15%;

Благодарности Министерства просвещения Российской Федерации устанавливаются в размере 10%.

Выплата надбавок работникам, имеющим почетные звания, производится только по основной работе. При выполнении работы по совместительству и совмещению надбавка не производится.

При наличии у работника двух почетных званий выплата производится по одному из оснований по выбору, на основании письменного заявления работника.

Установление надбавки за наличие почетного звания, нагрудные знаки и другие отличия, производится со дня их присвоения.

6.2.3. надбавка за продолжительность непрерывной работы

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

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

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

В стаж работы также засчитывается:

✓ время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;

✓ время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет

6.2.4. **надбавка за качественные показатели эффективности деятельности** определяются по бальной системе за определенный период (по утвержденным критериям по каждой должности приложение № 4 – 28 к Положению);

6.2.5. **надбавка за квалификационную категорию** устанавливается от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы. Для обеспечения дифференциации размеров оплаты труда педагогических работников с учетом установленной квалификационной категории и объема их педагогической работы устанавливается ежемесячная надбавка от занимаемого должностного оклада (оклада), ставки заработной платы в размере 8% - за I квалификационную категорию и в размере 16% - за высшую квалификационную категорию.

Ежемесячная надбавка за первую и высшую квалификационную категорию является обязательной выплатой постоянного характера на срок действия присвоенной категории, которая рассчитывается с учетом объема их педагогической работы.

6.2.6. **премии по итогам работы за календарный год (учебный год)** при выполнении показателей, предусмотренных планом работы учреждения, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, отсутствия нарушений исполнительской дисциплины и с учетом личного вклада работника в общие результаты труда:

- за выполнение срочных заданий, проведения внеплановых мероприятий;
- за активное участие в конкурсах, смотрах, конференциях, проектах и других мероприятиях.

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

Размеры премиальных выплат по итогам работы устанавливаются руководителем учреждения с учетом рекомендаций комиссии по установлению размеров выплат стимулирующего характера работникам, отраженных в протоколе заседания комиссии.

Премия по итогам календарного периода выплачивается работникам Учреждения, состоящим с ним в трудовых отношениях на момент издания руководителем учреждения приказа об установлении премии и не имеющим дисциплинарного взыскания в течение календарного периода, по итогам которого выплачивается премия.

6.2.7. премии за выполнение важных и особо важных заданий работнику устанавливается за качественное и оперативное выполнение конкретного важного или особо важного задания, не входящего в круг основных обязанностей работника:

- за призовое место в международных, всероссийских конкурсах;
- за медаль в международной ярмарке «Учсиб» и др. организаций.

Премия за выполнение важных и особо важных заданий работнику максимальным размером не ограничивается.

Основанием для осуществления премиальных выплат за выполнение важных и особо важных заданий является наличие поручения руководителя учреждения конкретному работнику (работникам) выполнить особо важные работы (важную работу) в установленный срок.

6.2.8. К иным выплатам стимулирующего характера отнесены следующие виды надбавок:

✓ надбавка молодому специалисту (из фонда оплаты образовательного учреждения) в течение 3-х лет в размере 25% от оклада (ставки) пропорционально отработанному времени (для педагогических работников – с учетом их педагогической нагрузки) при одновременном соблюдении следующих условий:

- впервые окончил высшее или среднее специальное учебное заведение,
- заключил трудовой договор с организацией образования,
- договор заключен в течение 6 месяцев со дня окончания учебного заведения,
- срок трудового договора не менее трех лет,
- работа в соответствии с полученной специальностью.

Статус молодого специалиста возникает у лиц, закончивших полный курс обучения по очной (заочной) форме в образовательных организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях, прошедших государственную (итоговую) аттестацию и получивших документы государственного образца об уровне образования (любого профиля), в возрасте до 35 лет, со дня заключения им трудового договора с образовательным учреждением по основному месту работы и действует в течение трех лет.

Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу;
- переход работника в другое образовательное учреждение;

- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- при получении высшего образования впервые при наличии диплома о среднем профессиональном образовании.

✓ за наставничество (в размере 15% от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы);

✓ за выполнение работы, непосредственно связанной с образовательным процессом, превышающим учебную нагрузку – устанавливается в абсолютном размере или в процентном соотношении от оклада работника (с учетом квалификационной категории) с учетом объема работы:

- индивидуальную работу с воспитанниками;
- за организацию и проведение олимпиад, конкурсов;
- за организацию и проведение соревнований;
- за педагогическую деятельность в рамках реализации инновационных программ;

✓ выплаты работникам, на которых с письменного согласия возложены общественно значимые виды деятельности, в том числе по:

- содействию создания условий, повышающих результативность деятельности Учреждения, благоприятного климата в коллективе;
- участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально значимых мероприятий в Учреждении;
- контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- контролю за выполнением трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, коллективных договоров.

VII. Порядок и условия оплаты руководителя, заместителей и главного бухгалтера

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

7.2. Условия оплаты труда заместителя руководителя и главного бухгалтера устанавливаются трудовым договором между руководителем учреждения и заместителем руководителя, главным бухгалтером в соответствии с системой оплаты труда, установленной настоящим Положением.

7.3. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой отнесено учреждение.

7.4. Должностной оклад заместителю заведующего устанавливается на (10-30%) ниже должностного оклада руководителя.

7.5. Размер должностного оклада главного бухгалтера Учреждения устанавливается в соответствии с приказом министерства труда и социального развития Новосибирской области по группе по оплате труда руководителя.

7.6. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются трудовым договором в соответствии с отраслевым тарифным соглашением.

7.7. Выплаты компенсационного характера заместителя заведующего, главному бухгалтеру учреждения осуществляется в соответствии с настоящим Положением.

7.8. Выполнение руководителем учреждения, его заместителем и главным бухгалтером дополнительной работы по совмещению и внутреннему совместительству разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста по основной деятельности. Решение о работе по совмещению и внутреннему совместительству в отношении руководителя учреждения принимаются учредителем, заместителя руководителя и главного бухгалтера – руководителем учреждения.

7.9. Надбавка руководителю учреждения за первую квалификационную категорию – 10%; за высшую квалификационную категорию в размере 18% от должностного оклада. Порядок присвоения квалификационной категории руководителю определяется правовым актом учредителя.

7.10. Надбавка за ученую степень, ученое звание, за почетное звание, нагрудные знаки и другие отличия, за продолжительность непрерывной работы устанавливается руководителю учреждения в соответствии с настоящим Положением.

7.11. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности и премии по итогам календарного периода устанавливаются руководителю учреждения по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения, установленные учредителем.

7.12. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности и премии по итогам календарного периода не начисляются руководителю учреждения в случаях:

- ✓ нарушения в течение календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения, сроков выплаты заработной платы и иных выплат работникам учреждения;

- ✓ необеспечения в течение календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов, условий труда, соответствующих требованиям охраны труда;

- ✓ наличия в течение календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов, фактов установления месячной заработной платы работникам, отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размере ниже минимального размера оплаты труда или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения;

- ✓ наличие на первое число одного из месяцев в течение календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов, задолженности по налогам, сборам и иным обязательным платежам в бюджеты бюджетной системы Российской Федерации.

При наличии указанных случаев, надбавка за качественные показатели эффективности деятельности и премии по итогам календарного периода руководителю учреждения не начисляются начиная с месяца, следующего за календарным периодом, по итогам которого осуществляется оценка результатов, в

течение всего следующего календарного периода, установленного в качестве периода оценки результатов.

7.13. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда, установленной тарифным Соглашением.

7.14. Стимулирующие выплаты заместителю руководителя и главному бухгалтеру определяются по утвержденным критериям (Приложение № 26 и № 27).

VIII. Предельный уровень соотношений среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Учреждения.

8.1. Предельный уровень соотношения среднемесячной начисленной заработной платы руководителя, а также заместителя руководителя, главного бухгалтера, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения, и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителя:

Группа по оплате труда руководителей	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников, раз	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы каждого из заместителей руководителя* и среднемесячной заработной платы работников, раз
IV группа	3,5	2,8
III группа	4,0	3,2
II группа	4,5	3,6
I группа	5,0	4,0

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

IX. Требования к организации работы Комиссии

9. Оценка результатов выполнения качественных показателей эффективности деятельности работников осуществляется комиссией по установлению стимулирующих выплат (далее - Комиссия).

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

9.2. Заседание Комиссии производится не реже 1 раза в месяц. Комиссия на заседании:

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

9.3. В комиссию на основе самоанализа результатов прошедшего периода в соответствии с критериями (*примерная форма листа оценки деятельности работника - в приложении №29 к Положению*) работниками учреждения представляется информация за своей подписью в срок до 15 числа текущего месяца.

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

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

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

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

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

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

9.9. В течение 7 дней после размещения оценочного листа на информационном стенде работник, несогласный с оценкой качества его профессиональной деятельности, вправе обратиться в Комиссию с заявлением в письменном виде при наличии аргументированных доводов.

9.10. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника и предоставить исчерпывающий ответ. При обоснованности доводов вносятся изменения в итоговый оценочный лист с последующим размещением на информационном стенде.

9.11. Утвержденный оценочный лист оформляется протоколом.

В протоколе заседания комиссии указывается:

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

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

К протоколам прилагаются материалы по самоанализу.

9.12. Бухгалтер:

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

- содействует при подсчете количества баллов и расчете стоимости баллов.

9.13. На основании протокола заведующий учреждения издает приказ о назначении стимулирующих выплат работникам за качественные показатели труда.

Х. Заключительное положение

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

**Приложения (№ 1 - 30)
к Положению о системе оплаты труда работникам
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
города Новосибирска «Детский сад № 440»**

- № 1 структура фонда оплаты труда учреждения
- № 2 структура стимулирующего фонда оплаты труда учреждения
- № 3 тарификация педагогического персонала
- № 4 критерии оценки качества выполняемых работ старшего воспитателя
- № 5 критерии оценки качества выполняемых работ воспитателя
- № 6 критерии оценки качества выполняемых работ музыкального руководителя
- № 7 критерии оценки качества выполняемых работ инструктора по физической культуре
- № 8 критерии оценки качества выполняемых работ педагога-психолога
- № 9 критерии оценки качества выполняемых работ учителя-логопеда
- №10 критерии оценки качества выполняемых работ младшего воспитателя
- №11 критерии оценки качества выполняемых работ бухгалтера
- №12 критерии оценки качества выполняемых работ делопроизводителя
- №13 критерии оценки качества выполняемых работ калькулятора
- №14 критерии оценки качества выполняемых работ кладовщика
- №15 критерии оценки качества выполняемых работ повара
- №16 критерии оценки качества выполняемых работ кастелянши
- №17 критерии оценки качества выполняемых работ рабочего по стирке и ремонту спецодежды (белья)
- №18 критерии оценки качества выполняемых работ сторожа
- №19 критерии оценки качества выполняемых работ вахтера
- №20 критерии оценки качества выполняемых работ уборщика служебных помещений
- №21 критерии оценки качества выполняемых работ уборщика территории
- №22 критерии оценки качества выполняемых работ слесаря-сантехника
- №23 критерии оценки качества выполняемых работ техника
- №24 критерии оценки качества выполняемых работ слесаря-электрика по ремонту электрооборудования
- №25 критерии оценки качества выполняемых работ рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
- №26 критерии оценки качества выполняемых работ заместителя заведующего
- №27 критерии оценки качества выполняемых работ главного бухгалтера
- №28 критерии оценки качества выполняемых работ специалиста по охране труда
- №29 лист оценки деятельности
- №30 расчетный лист

Приложение №1
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБДОУ д/с №440

Принято на общем

Утверждено:

Согласовано:

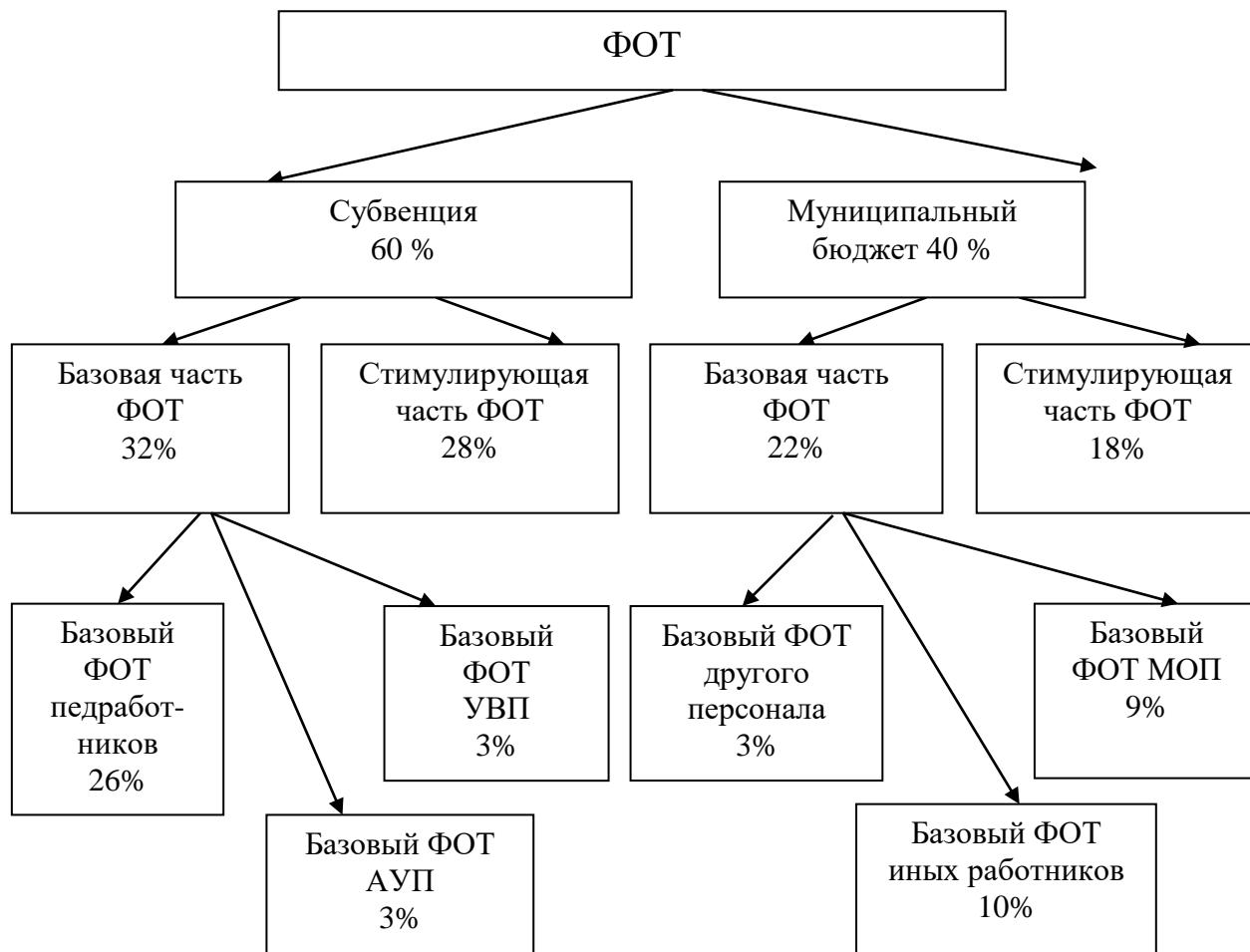
собрании трудового
коллектива
протокол от
«__»____20__г.
№ _____

Заведующий

приказ от
«__»____20__г.
№ _____

Председатель
профсоюзной
первичной организации
протокол
от «__»____20__г.
№ _____

**Структура фонда оплаты труда учреждения
(примерная) на _____ учебный год**



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

Приложение №3
 к Положению о системе
 оплаты труда работников
 МБДОУ д/с №440

Тарификация педагогического персонала
 на «01» сентября 20__ года

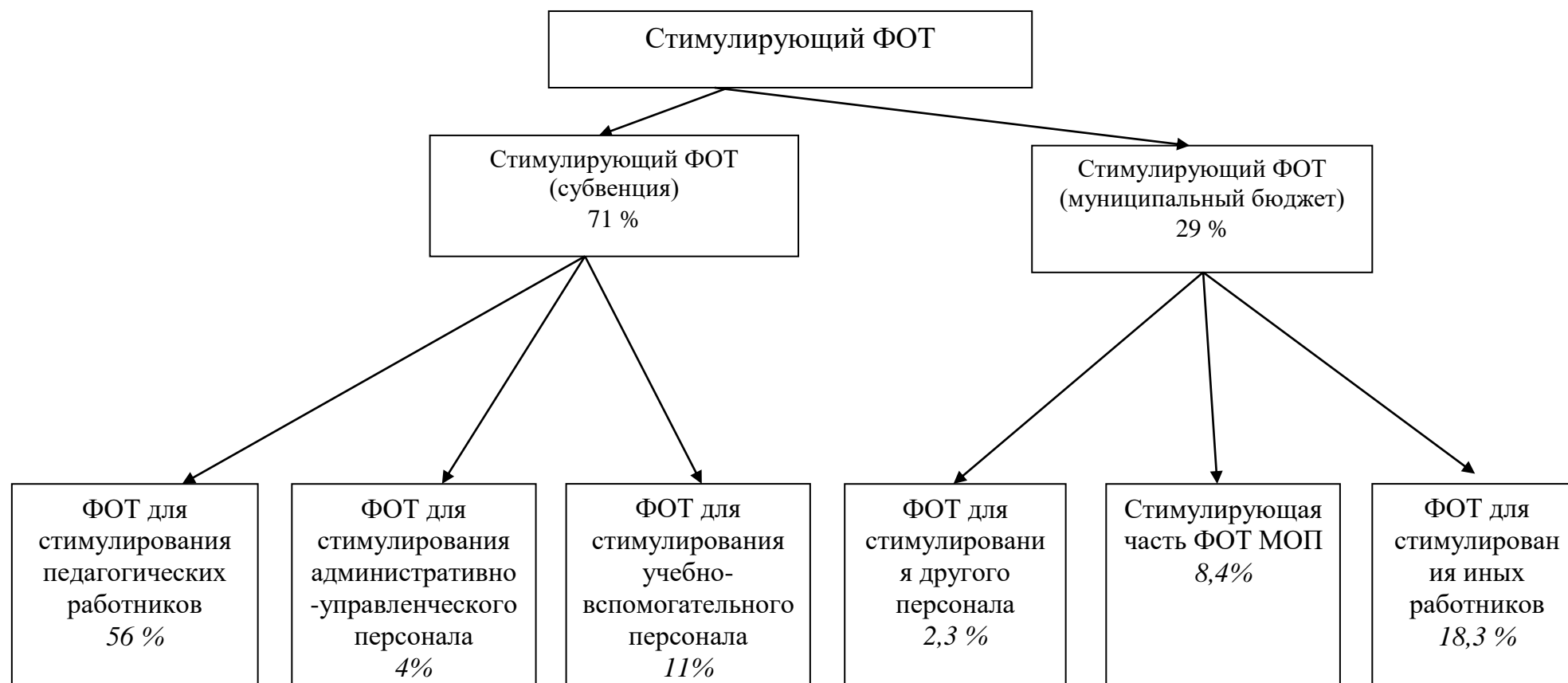
п/п	ФИО	Должность	стаж	Квалификационная категория	Оклад, ставка заработной платы	Кол-во ставок	сумма	Компенсационные выплаты*			Другие выплаты*	Районный коэффициент	Итого начислено
								%	сумма		сумма		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Итого:													

Принято на общем собрании
трудового коллектива
протокол от
«__»____20__г. № _____

Утверждено:
Заведующий _____
приказ от «__»____20__г.
№ _____

Согласовано:
Председатель профсоюзной
первичной организации
протокол
от «__»____20__г. № _____

**Структура стимулирующего фонда оплаты труда учреждения
(примерная)**



Перечень критериев оценивания за качественные показатели работы старшего воспитателя

№	Перечень показателей оценки эффективности деятельности	Индикатор оценки (значения показателей)	Баллы	Периодичность выплаты
1.	Качество, высокий уровень исполнения должностных обязанностей (эффективность управленческой деятельности)	Высокий уровень организации системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников и педагогов. Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе (отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций, их решение на уровне ДОУ и наличие благодарностей/положительных отзывов). Качественный уровень организации работы методического кабинета. Качественный уровень ведения установленной документации (диагностика, подготовка отчетов, заполнение журналов и т.д.), соблюдение установленной дисциплины. Качество работы в условиях производственной необходимости.	5-4-3-2-1-0*	ежемесячно
2.	Творческая инициатива педагога в реализации задач воспитательно-образовательного процесса (кадровый потенциал)	Освоение и внедрение комплексных и парциальных программ нового поколения, авторских программ, технологий, методик, программы развития ДОУ. Обобщение и распространение передового педагогического опыта (проведение мастер-классов, участие в методических объединениях). Повышение образовательного уровня педагогов, рост их профессионального мастерства.	3-2-1-0*	ежемесячно
3.	Создание условий для полноценного функционирования ДОУ	Качественная организация работы педагогов на создание эффективной и рациональной развивающей предметно - пространственной среды в группах, на прогулочных площадках, кабинетах узких специалистов в соответствии с возрастными требованиями по заявленным в Уставе программам. Строгое соблюдение охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности, охраны жизни и здоровья детей. Проведение и соблюдение мероприятий по энергоэффективности (экономия водопотребления, энергоснабжения,	3-2-1-0*	ежемесячно

		теплоснабжения).		
4.	Социальное партнерство с внешними институтами	Инициативность в налаживании связей дошкольного учреждения с другими социальными институтами (проведение мероприятий с библиотеками, школами и др.). Включение родителей в воспитательно-образовательный процесс (совместные проекты, совместное изготовление наглядных, дидактических пособий, совместное обновление пространственно-предметной среды, проведение мероприятий по ознакомлению родителей с ФГОС - информационные стенды, консультации, семинары.). Организация педагогического процесса с привлечением научных руководителей и других специалистов.	5-4-3-2-1-0*	По результатам предыдущего месяца за фактически отработанное время
5.	Повышение имиджа ДОУ, участие в мероприятиях разного уровня (районные, городские, всероссийские, международные и т.д.)	Организация и проведение мероприятий (конкурсы профессионального мастерства района, города, презентация). Награды, дипломы педагога различного уровня: (международный, всероссийский, региональный, муниципальный, районный, внутри ДОУ).	5-4-3-2-1-0*	По результатам предыдущего месяца за фактически отработанное время
6.	Редакционно-издательская деятельность	Качественный уровень организации работы сайта ДОУ и других сайтов в разделе дошкольного образования. Редакционная работа в газете ДОУ. Публикации на сайтах, в печатных изданиях.	3-2-1-0*	По результатам предыдущего месяца за фактически отработанное время
7.	Результативность, исполнительская, финансовая и трудовая дисциплина	Качественное обеспечение повышения квалификации, профессиональной переподготовки педагогического персонала. Повышение образовательного уровня педагогов, рост их профессионального мастерства. Этика поведения с работниками ДОУ, родителями (законными представителями).	3-2-1-0*	По результатам предыдущего месяца за фактически отработанное время
8.	Максимальный балл		27 балла	

* показатели: 5 – высокий уровень работы 5 и более позиций;
4 – высокий уровень работы 4 позиции;
3 – средний уровень работы 3 позиций;
2 – достаточный уровень работы 2 позиция;
1 – низкий уровень работы 1 позиция;
0 – отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы.

Приложение №5
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБДОУ д/с №440

Перечень критериев оценивания за качественные показатели работы воспитателя

№	Перечень показателей оценки эффективности деятельности	Индикатор оценки (значения показателей)	Баллы	Периодичность выплаты
1.	Посещаемость воспитанников ДОУ, заболеваемость	Итоги ежемесячного мониторинга посещаемости воспитанников ДОУ:		
		91 - 100 %	5	По результатам предыдущего месяца за фактически отработанное время
		81 - 90%	4	
		71 - 80%	3	
		66 - 70%	2	
		60 - 65%	1	
до 59%	0			
2.	Качество, высокий уровень исполнения должностных обязанностей	Благоприятный психологический климат в группе. Отсутствие фактов травматизма воспитанников во время занятий, развлечений, прогулок. Ведение обязательной перспективной и текущей документации. Индивидуальная работа с детьми. Итоги мониторинговой деятельности по выполнению ООП ДО. Качественное соблюдение требования к организации непосредственно образовательной деятельности, всех режимных моментов, обеспечивает их педагогическое сопровождение. Качественная организация процесса самообразования педагога. Реализация компетентности педагога в реализации воспитательно - образовательных задач с целью повышения профессионального роста педагога. Педагогическая диагностика с целью создания индивидуального маршрута развития воспитанников.	5-4-3-2-1-0*	ежемесячно
3	Творческая инициатива педагога в реализации задач воспитательно-образовательного процесса	Наличие проекта, методических разработок. Участие в МО, в работе творческих групп, проведение открытых мероприятий, мастер-классов, выступления на педагогических советах, семинарах, консультациях, участие в культурно-массовых мероприятиях ДОУ. Сопровождение и внедрения инновационных технологий в работу с воспитанниками (здоровьесберегающие технологии, технологии проектной, исследовательской деятельности, ИКТ, личностно-ориентированные технологии, игровые технологии).	3 - 2 - 1 - 0*	ежемесячно

4.	Создание условий для полноценного функционирования ДОУ	Качество работы при создании и урегулировании полноценного функционировании ДОУ в целях обеспечения воспитательно-образовательного процесса в группе в условиях производственной необходимости.	3 – 2 – 1 - 0*	ежемесячно
6.	Социальное партнерство с внешними институтами	Планирование и качественное проведение мероприятий с внедрением разнообразных форм работы с родителями. Наличие отчетной документации (протоколы, анкетирование, отзывы, благодарственные письма) с внешними институтами. Эффективное сотрудничество с родителями, узкими специалистами в воспитательно-образовательном процессе, включая индивидуальную работу. Этика поведения с работниками ДОУ, родителями (законными представителями).	5–4–3–2–1–0*	По результатам предыдущего месяца за фактически отработанное время
7.	Повышение имиджа ДОУ, участие педагога в мероприятиях разного уровня (районные, городские, всероссийские, международные и т.д.)	Организация и проведение мероприятий (конкурсы профессионального мастерства района, города, презентация). Наличие наград, дипломов воспитанников различного уровня (международный, всероссийский, региональный, муниципальный, районный, внутри ДОУ). Награды, дипломы педагога различного уровня: (международный, всероссийский, региональный, муниципальный, районный, внутри ДОУ).	5–4–3–2–1–0*	По результатам предыдущего месяца за фактически отработанное время
7.	Редакционно-издательская деятельность	Публикация научно-практической деятельности педагога в печатных изданиях департамента образования, газете и официальном сайте ДОУ. Предоставление материалов в электронном и печатном виде, новых материалов на сайте ДОУ.	3 – 2 – 1 - 0*	По результатам предыдущего месяца за фактически отработанное время
8.	Результативность, исполнительская, финансовая и трудовая дисциплина	Отсутствие замечаний со стороны администрации ДОУ, контролирующих органов. Развивающая предметно-пространственная среда в групповых помещениях с учетом санитарных норм согласно возрастному принципу. Обеспечение безопасности жизнедеятельности воспитанников в учебно-воспитательном процессе. Строгое соблюдение охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности, охраны жизни и здоровья детей. Проведение и соблюдение мероприятий по энергоэффективности (экономия водопотребления, энергоснабжения, теплоснабжения).	3 – 2 – 1 - 0*	По результатам предыдущего месяца за фактически отработанное время
9.	Максимальный балл		32 балл	

* показатели: 5 – высокий уровень работы 5 и более позиций;

4 – высокий уровень работы 4 позиции;
 3 – средний уровень работы 3 позиций;
 2 – достаточный уровень работы 2 позиция;
 1 – низкий уровень работы 1 позиция;

0 – отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы.

**Приложение №6
 к Положению о системе
 оплаты труда работников**

Перечень критериев оценивания за качественные показатели работы музыкального руководителя МБДОУ д/с №440

№	Перечень показателей оценки эффективности деятельности	Индикатор оценки (значения показателей)	Баллы	Периодичность выплаты
1.	Качество, высокий уровень исполнения должностных обязанностей	Отсутствие фактов травматизма воспитанников во время занятий, развлечений, прогулок. Ведение обязательной перспективной и текущей документации. Систематическое проведение мероприятий, способствующих сохранению и укреплению здоровья воспитанников (применение здоровьесберегающих технологий). Индивидуальная работа с детьми. Наличие наград, дипломов воспитанников различного уровня (международный, всероссийский, региональный, муниципальный, районный, внутри ДОУ). Разработка авторской программы образовательной деятельности. Отсутствие замечаний со стороны администрации ДОУ, контролирующих органов. Качество работы в условиях производственной необходимости.	5-4-3-2-1-0*	ежемесячно
2.	Творческая инициатива педагога в реализации задач воспитательно-образовательного процесса	Наличие проектов, методических разработок занятий, планов развлечений, сценариев к праздникам с воспитанниками. Участие в МО, в работе творческих групп, проведение открытых мероприятий, мастер-классов, выступления на педагогических советах, семинарах, консультациях, участие в культурно-массовых мероприятиях ДОУ.	3 – 2 – 1 - 0*	ежемесячно
3.	Создание условий для полноценного функционирования ДОУ	Наличие анализа мониторинга о динамике музыкального развития воспитанников. Развивающая предметно-пространственная среда в музыкальном зале с учетом санитарных норм согласно возрастному принципу. Обеспечение безопасности жизнедеятельности воспитанников в учебно-воспитательном процессе. Строгое соблюдение охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности, охраны жизни и здоровья детей. Проведение и соблюдение мероприятий по энергоэффективности (экономия водопотребления, энергоснабжения,	3 – 2 – 1 - 0*	ежемесячно

		теплоснабжения).		
4.	Социальное партнерство с внешними институтами	Обеспечение взаимодействия с родителями, воспитателями по вопросам музыкального воспитания детей, включение родителей в воспитательно-образовательный процесс ДОУ (план работы, творческие отчеты). Анкетирование, отзывы и отсутствие обоснованных жалоб, благодарственные письма.	5-4-3-2-1-0*	По результатам предыдущего месяца за фактически отработанное время
5.	Повышение имиджа ДОУ, участие педагога в мероприятиях разного уровня (районные, городские, всероссийские, международные и т.д.)	Организация и проведение мероприятий (конкурсы профессионального мастерства района, города, презентация). Награды, дипломы педагога различного уровня: (международный, всероссийский, региональный, муниципальный, районный, внутри ДОУ).	5-4-3-2-1-0*	По результатам предыдущего месяца за фактически отработанное время
6.	Редакционно-издательская деятельность	Публикация научно-практической деятельности в средствах массовой информации, газете ДОУ. Предоставление материалов в электронном и печатном виде, новых материалов на сайте ДОУ в течение месяца.	3 - 2 - 1 - 0*	По результатам предыдущего месяца за фактически отработанное время
7.	Результативность, исполнительская, финансовая и трудовая дисциплина	Качественная организация процесса самообразования педагога. Реализация компетентности педагога в реализации воспитательно - образовательных задач с целью повышения профессионального роста педагога. Этика поведения с работниками ДОУ, родителями (законными представителями).	3 - 2 - 1 - 0*	По результатам предыдущего месяца за фактически отработанное время
8.	Максимальный балл		27 баллов	

* показатели: 5 – высокий уровень работы 5 и более позиций;
4 – высокий уровень работы 4 позиции;
3 – средний уровень работы 3 позиций;
2 – достаточный уровень работы 2 позиция;
1 – низкий уровень работы 1 позиция;
0 – отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы.

*Приложение №7
к Положению о системе
оплаты труда работников*

Перечень критериев оценивания за качественные показатели работы инструктора по физической культуре МБДОУ д/с №440

№	Перечень показателей оценки эффективности деятельности	Индикатор оценки (значения показателей)	Баллы	Периодичность выплаты
1.	Качество, высокий уровень исполнения должностных обязанностей	Отсутствие фактов травматизма воспитанников во время занятий, развлечений, прогулок. Ведение обязательной перспективной и текущей документации. Систематическое проведение мероприятий, способствующих сохранению и укреплению здоровья воспитанников (применение здоровьесберегающих технологий). Индивидуальная работа с детьми. Наличие наград, дипломов воспитанников различного уровня (международный, всероссийский, региональный, муниципальный, районный, внутри ДОУ). Разработка авторской программы образовательной деятельности. Отсутствие замечаний со стороны администрации ДОУ, контролирующих органов. Качество работы в условиях производственной необходимости.	5-4-3-2-1-0*	ежемесячно
2.	Творческая инициатива педагога в реализации задач воспитательно-образовательного процесса	Наличие проектов, методических разработок занятий, планов развлечений, сценариев к праздникам с воспитанниками. Участие в МО, в работе творческих групп, проведение открытых мероприятий, мастер-классов, выступления на педагогических советах, семинарах, консультациях, участие в культурно-массовых мероприятиях ДОУ.	3 - 2 - 1 - 0*	ежемесячно
3.	Создание условий для полноценного функционирования ДОУ	Наличие анализа мониторинга о динамике физического развития воспитанников. Развивающая предметно-пространственная среда в спортивном зале с учетом санитарных норм согласно возрастному принципу. Обеспечение безопасности жизнедеятельности воспитанников в учебно-воспитательном процессе. Строгое соблюдение охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности, охраны жизни и здоровья детей. Проведение и соблюдение мероприятий по энергоэффективности (экономия водопотребления, энергоснабжения, теплоснабжения).	3 - 2 - 1 - 0*	ежемесячно
4.	Социальное партнерство с внешними институтами	Обеспечение взаимодействия с родителями, воспитателями по вопросам физического воспитания детей, включение родителей в воспитательно-	5-4-3-2-1-0*	По результатам предыдущего

		образовательный процесс ДОУ (план работы, творческие отчеты). Анкетирование, отзывы и отсутствие обоснованных жалоб, благодарственные письма.		месяца за фактически отработанное время
5.	Повышение имиджа ДОУ, участие педагога в мероприятиях разного уровня (районные, городские, всероссийские, международные и т.д.)	Организация и проведение мероприятий (конкурсы профессионального мастерства района, города, презентация). Награды, дипломы педагога различного уровня: (международный, всероссийский, региональный, муниципальный, районный, внутри ДОУ).	5-4-3-2-1-0*	По результатам предыдущего месяца за фактически отработанное время
6.	Редакционно-издательская деятельность	Публикация научно-практической деятельности в средствах массовой информации, газете ДОУ. Предоставление материалов в электронном и печатном виде, новых материалов на сайте ДОУ в течение месяца.	3 - 2 - 1 - 0*	По результатам предыдущего месяца за фактически отработанное время
7.	Результативность, исполнительская, финансовая и трудовая дисциплина	Качественная организация процесса самообразования педагога. Реализация компетентности педагога в реализации воспитательно-образовательных задач с целью повышения профессионального роста педагога. Этика поведения с работниками ДОУ, родителями (законными представителями).	3 - 2 - 1 - 0*	По результатам предыдущего месяца за фактически отработанное время
8.	Максимальный балл		27 баллов	

* показатели: 5 – высокий уровень работы 5 и более позиций;
4 – высокий уровень работы 4 позиции;
3 – средний уровень работы 3 позиций;
2 – достаточный уровень работы 2 позиция;
1 – низкий уровень работы 1 позиция;
0 – отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы.

*Приложение №8
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБДОУ д/с №440*

Перечень критериев оценивания за качественные показатели работы педагога-психолога

№	Перечень показателей оценки эффективности деятельности	Индикатор оценки (значения показателей)	Баллы	Периодичность выплаты
1.	Качество, высокий уровень исполнения должностных обязанностей	Отсутствие фактов травматизма воспитанников во время занятий, развлечений, прогулок. Ведение обязательной перспективной и текущей документации. Качество проведения психокоррекционных занятий с воспитанниками, педагогами, родителями. Разработка программ, внедрение современных психотехнологий и психолого-педагогического сопровождения участников образовательного процесса. Отсутствие замечаний со стороны администрации ДОУ, контролирующих органов. Качество работы в условиях производственной необходимости.	5-4-3-2-1-0*	ежемесячно
2.	Творческая инициатива педагога в реализации задач воспитательно-образовательного процесса	Наличие проектов, методических разработок занятий. Участие в МО, в работе творческих групп, проведение открытых мероприятий, мастер-классов, выступления на педагогических советах, семинарах, консультациях, участие в культурно-массовых мероприятиях ДОУ.	3 - 2 - 1 - 0*	ежемесячно
3.	Создание условий для полноценного функционирования ДОУ	Проведение мероприятий, направленных на предупреждение возникновения явлений дезадаптации и асоциального поведения воспитанников в ДОУ, Постоянное совершенствование развивающей среды кабинета и ДОУ с учетом санитарных норм. Обеспечение безопасности жизнедеятельности воспитанников в учебно-воспитательном процессе. Строгое соблюдение охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности, охраны жизни и здоровья детей. Проведение и соблюдение мероприятий по энергоэффективности (экономия водопотребления, энергоснабжения, теплоснабжения).	3 - 2 - 1 - 0*	ежемесячно
4.	Социальное партнерство с внешними институтами	Обеспечение взаимодействия с родителями по вопросам коррекционной и психопрофилактической работы по воспитанию детей, включение родителей в воспитательно-образовательный процесс ДОУ. Наличие протоколов проведенных мероприятий в ходе групповой и индивидуальной работы с родителями и педагогами ДОУ, разработка конкретных рекомендаций педагогическим работникам, родителям по профилактике коррекционной работы с детьми и	5-4-3-2-1-0*	По результатам предыдущего месяца за фактически отработанное время

		преодолению кризисных проявлений в поведении детей, предоставление результатов работы, анализа причин. Анкетирование, отзывы и отсутствие обоснованных жалоб, благодарственные письма.		
5.	Повышение имиджа ДОУ, участие педагога в мероприятиях разного уровня (районные, городские, всероссийские, международные и т.д.)	Организация и проведение мероприятий (конкурсы профессионального мастерства района, города, презентация). Награды, дипломы педагога различного уровня: (международный, всероссийский, региональный, муниципальный, районный, внутри ДОУ).	5-4-3-2-1-0*	По результатам предыдущего месяца за фактически отработанное время
6.	Редакционно-издательская деятельность	Публикация научно-практической деятельности в средствах массовой информации, газете ДОУ. Предоставление материалов в электронном и печатном виде, новых материалов на сайте ДОУ в течение месяца.	3 - 2 - 1 - 0*	По результатам предыдущего месяца за фактически отработанное время
7.	Результативность, исполнительская, финансовая и трудовая дисциплина	Качественная организация процесса самообразования педагога. Реализация компетентности педагога в реализации воспитательно-образовательных задач с целью повышения профессионального роста педагога. Этика поведения с работниками ДОУ, родителями (законными представителями).	3 - 2 - 1 - 0*	По результатам предыдущего месяца за фактически отработанное время
8.	Максимальный балл		27 баллов	

* показатели: 5 – высокий уровень работы 5 и более позиций;
4 – высокий уровень работы 4 позиции;
3 – средний уровень работы 3 позиций;
2 – достаточный уровень работы 2 позиция;
1 – низкий уровень работы 1 позиция;
0 – отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы.

Приложение №9
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБДОУ д/с №440

Перечень критериев оценивания за качественные показатели работы учителя-логопеда

№	Перечень показателей оценки	Индикатор оценки (значения показателей)	Баллы	Периодичность
----------	------------------------------------	------------------------------------------------	--------------	----------------------

	эффективности деятельности			выплаты
1.	Качество, высокий уровень исполнения должностных обязанностей	Отсутствие фактов травматизма воспитанников во время занятий, развлечений, прогулок. Ведение обязательной перспективной и текущей документации. Качество проведения коррекционных занятий с воспитанниками, педагогами, родителями. Разработка программ, внедрение современных технологий и педагогического сопровождения участников образовательного процесса. Отсутствие замечаний со стороны администрации ДОУ, контролирующих органов. Качество работы в условиях производственной необходимости.	5-4-3-2-1-0*	ежемесячно
2.	Творческая инициатива педагога в реализации задач воспитательно-образовательного процесса	Наличие проектов, методических разработок занятий. Участие в МО, в работе творческих групп, проведение открытых мероприятий, мастер-классов, выступления на педагогических советах, семинарах, консультациях, участие в культурно-массовых мероприятиях ДОУ.	3-2-1-0*	ежемесячно
3.	Создание условий для полноценного функционирования ДОУ	Проведение мероприятий, направленных на предупреждение возникновения явлений дезадаптации и асоциального поведения воспитанников в ДОУ, Постоянное совершенствование развивающей среды кабинета и ДОУ с учетом санитарных норм. Обеспечение безопасности жизнедеятельности воспитанников в учебно-воспитательном процессе. Строгое соблюдение охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности, охраны жизни и здоровья детей. Проведение и соблюдение мероприятий по энергоэффективности (экономия водопотребления, энергоснабжения, теплоснабжения).	3-2-1-0*	ежемесячно
4.	Социальное партнерство с внешними институтами	Обеспечение взаимодействия с родителями по вопросам коррекционной и психопрофилактической работы по воспитанию детей, включение родителей в воспитательно-образовательный процесс ДОУ. Наличие протоколов проведенных мероприятий в ходе групповой и индивидуальной работы с родителями и педагогами ДОУ, разработка конкретных рекомендаций педагогическим работникам, родителям по профилактике коррекционной работы с детьми и преодолению кризисных проявлений в поведении детей, предоставление результатов работы, анализа причин. Анкетирование, отзывы и отсутствие обоснованных жалоб, благодарственные письма.	5-4-3-2-1-0*	По результатам предыдущего месяца за фактически отработанное время
5.	Повышение имиджа ДОУ, участие педагога в мероприятиях разного уровня (районные,	Организация и проведение мероприятий (конкурсы профессионального мастерства района, города, презентация). Награды, дипломы педагога различного уровня: (международный, всероссийский, региональный, муниципальный, районный, внутри ДОУ).	5-4-3-2-1-0*	По результатам предыдущего месяца за фактически

	городские, всероссийские, международные и т.д.)			отработанное время
6.	Редакционно-издательская деятельность	Публикация научно-практической деятельности в средствах массовой информации, газете ДОУ. Предоставление материалов в электронном и печатном виде, новых материалов на сайте ДОУ в течение месяца.	3 – 2 – 1 - 0*	По результатам предыдущего месяца за фактически отработанное время
7.	Результативность, исполнительская, финансовая и трудовая дисциплина	Качественная организация процесса самообразования педагога. Реализация компетентности педагога в реализации воспитательно - образовательных задач с целью повышения профессионального роста педагога. Этика поведения с работниками ДОУ, родителями (законными представителями).	3 – 2 – 1 - 0*	По результатам предыдущего месяца за фактически отработанное время
8.	Максимальный балл		27 баллов	

* показатели: 5 – высокий уровень работы 5 и более позиций;
4 – высокий уровень работы 4 позиции;
3 – средний уровень работы 3 позиций;
2 – достаточный уровень работы 2 позиция;
1 – низкий уровень работы 1 позиция;
0 – отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы.

*Приложение №10
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБДОУ д/с №440*

Перечень критериев оценивания за качественные показатели работы младшего воспитателя

№	Перечень показателей оценки эффективности деятельности	Индикатор оценки (значения показателей)	Баллы	Периодичность выплаты
1.	Качество, высокий уровень исполнения должностных обязанностей	Создание условий для сохранения здоровья и численности воспитанников в группе. Проведение карантинных мероприятий. Отсутствие фактов травматизма воспитанников. Отсутствие нарушений и замечаний со стороны администрации ДОУ, контролирующих органов.	5–4–3–2–1–0*	ежемесячно

2.	Создание условий для полноценного функционирования ДОУ	Содержание помещений дошкольного учреждения в соответствии с требованиями санитарных норм. Своевременная подача заявок по устранению технических неполадок с оборудованием. Строгое соблюдение охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности, охраны жизни и здоровья детей. Проведение и соблюдение мероприятий по энергоэффективности (экономия водопотребления, энергоснабжения, теплоснабжения).	3 – 2 – 1 - 0*	ежемесячно
3.	Повышение имиджа ДОУ, участие в мероприятиях разного уровня (районные, городские, всероссийские, международные и т.д.)	Активное участие в общественных мероприятиях детского сада (утренники, конкурсы, семинары, праздники и т.д.).	5–4–3–2–1–0*	По результатам предыдущего месяца за фактически отработанное время
4.	Качество работы в условиях производственной необходимости	Качество работы в воспитательно-образовательном процессе (роли, совместная деятельность на занятиях, изготовление развивающих пособий, ремонт игрового оборудования). Качественное содержание территории прогулочных площадок, цветников дошкольного учреждения.	5–4–3–2–1–0*	По результатам предыдущего месяца за фактически отработанное время
5.	Результативность, исполнительская, финансовая и трудовая дисциплина	Эффективность участия в воспитательно-образовательном процессе. Организация помощи воспитателю по формированию навыков самообслуживания, культурно-гигиенических навыков, культуры поведения воспитанников. Этика поведения с работниками ДОУ, родителями (законными представителями).	3 – 2 – 1 - 0*	По результатам предыдущего месяца за фактически отработанное время
6.	Максимальный балл		21 балл	

* показатели: 5 – высокий уровень работы 5 и более позиций;
4 – высокий уровень работы 4 позиции;
3 – средний уровень работы 3 позиций;
2 – достаточный уровень работы 2 позиция;
1 – низкий уровень работы 1 позиция;
0 – отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы.

Перечень критериев оценивания за качественные показатели работы бухгалтера

№	Перечень показателей оценки эффективности деятельности	Индикатор оценки (значения показателей)	Баллы	Периодичность выплаты
1.	Качество, высокий уровень исполнения должностных обязанностей	Надлежащие осуществление финансово-хозяйственной деятельности. Обеспечение своевременной выплаты заработной платы, пособий и иных выплат работникам в денежной форме. Ведение мониторинга заработной платы. Освоение финансовых средств. Своевременность, полнота и оперативное ведение учета банковских операций, расчетов с поставщиками и подрядчиками. Отсутствие фактов нецелевого использования денежных средств, дебиторской / кредиторской задолженности, задолженности по родительской оплате, нарушений сроков уплаты налогов и сборов, повлекшие за собой начисление пеней и штрафов, со стороны пенсионного фонда, налоговой инспекции и др. надзорных органов. Отсутствие нарушений и замечаний со стороны администрации ДОУ, контролирующих органов. Качественное ведение контрактной системы в сфере закупок.	5-4-3-2-1-0*	ежемесячно
2.	Создание условий для полноценного функционирования ДОУ	Сохранение материально-технической базы дошкольного учреждения. Содержание помещений дошкольного учреждения в соответствии с требованиями санитарных норм. Своевременная подача заявок по устранению технических неполадок с оборудованием. Строгое соблюдение охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности, охраны жизни и здоровья детей. Проведение и соблюдение мероприятий по энергоэффективности (экономия водопотребления, энергоснабжения, теплоснабжения).	3 – 2 – 1 - 0*	ежемесячно
3.	Повышение имиджа ДОУ, участие в мероприятиях разного уровня (районные, городские, всероссийские, международные и т.д.)	Освоение и внедрение новых программ и технологий в бухгалтерский учет. Активное участие в общественных мероприятиях детского сада (конкурсы, семинары, праздники и т.д.). Наличие инновационных предложений в работу бухгалтерии.	5-4-3-2-1-0*	По результатам предыдущего месяца за фактически отработанное время

4.	Качество работы в условиях производственной необходимости	Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, информации в статистику, отчета 85-к, отчетов в центр занятости, пенсионный фонд, налоговую, ФСС и др. вышестоящие организации. Качественное, оперативное и достоверное предоставление запрашиваемой вышестоящими органами информации.	5-4-3-2-1-0*	По результатам предыдущего месяца за фактически отработанное время
5.	Результативность, исполнительская, финансовая и трудовая дисциплина	Высокая результативность выполнения наиболее сложных (внеочередных) работ и достижение высоких финансовых показателей при реализации бюджетного плана учреждения. Грамотное ведение документации, регистров бухучета. Этика поведения с работниками ДОУ, родителями (законными представителями). Своевременное проведение торгов (аукцион, электронный магазин).	3 - 2 - 1 - 0*	По результатам предыдущего месяца за фактически отработанное время
6.	Максимальный балл		21 балл	

* показатели: 5 – высокий уровень работы 5 и более позиций;
4 – высокий уровень работы 4 позиции;
3 – средний уровень работы 3 позиций;
2 – достаточный уровень работы 2 позиция;
1 – низкий уровень работы 1 позиция;
0 – отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы.

Приложение №12
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБДОУ д/с №440

Перечень критериев оценивания за качественные показатели работы делопроизводителя

№	Перечень показателей оценки эффективности деятельности	Индикатор оценки (значения показателей)	Баллы	Периодичность выплаты
1.	Качество, высокий уровень исполнения должностных обязанностей	Высокий уровень ведения, разработки, оформления документооборота, кадрового делопроизводства. Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, информации и др. документации. Своевременное, правильное оформление документации для архива. Высокая ответственность при работе с персональными данными. Отсутствие нарушений и замечаний со стороны администрации ДОУ,	5-4-3-2-1-0*	ежемесячно

		контролирующих органов.		
2.	Создание условий для полноценного функционирования ДООУ	Сохранение материально-технической базы дошкольного учреждения. Содержание помещений дошкольного учреждения в соответствии с требованиями санитарных норм. Своевременная подача заявок по устранению технических неполадок с оборудованием. Строгое соблюдение охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности, охраны жизни и здоровья детей. Проведение и соблюдение мероприятий по энергоэффективности (экономия водопотребления, энергоснабжения, теплоснабжения).	3 – 2 – 1 - 0*	ежемесячно
3.	Повышение имиджа ДООУ, участие в мероприятиях разного уровня (районные, городские, всероссийские, международные и т.д.)	Активное участие в общественных мероприятиях детского сада (конкурсы, семинары, праздники и т.д.). Наличие инновационных предложений в работу делопроизводства.	5-4-3-2-1-0*	По результатам предыдущего месяца за фактически отработанное время
4.	Качество работы в условиях производственной необходимости	Подготовка и оформление по запросу работников и должностных лиц копий, выписок из кадровых документов, справок, информации о стаже, льготах, гарантиях, компенсациях и иных сведениях о работниках.	5-4-3-2-1-0*	По результатам предыдущего месяца за фактически отработанное время
5.	Результативность, исполнительская и трудовая дисциплина	Информирование и консультирование руководителя и сотрудников учреждения по кадровым вопросам. Этика поведения с работниками ДООУ, родителями (законными представителями).	3 – 2 – 1 - 0*	По результатам предыдущего месяца за фактически отработанное время
6.	Максимальный балл		21 балл	

* показатели: 5 – высокий уровень работы 5 и более позиций;
4 – высокий уровень работы 4 позиции;
3 – средний уровень работы 3 позиций;
2 – достаточный уровень работы 2 позиция;
1 – низкий уровень работы 1 позиция;
0 – отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы.

Приложение №13
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБДОУ д/с №440

Перечень критериев оценивания за качественные показатели работы калькулятора

№	Перечень показателей оценки эффективности деятельности	Индикатор оценки (значения показателей)	Баллы	Периодичность выплаты
1.	Качество, высокий уровень исполнения должностных обязанностей	Организация работы по составлению десятидневного и ежедневного меню-требования. Качественный учет и оформление продуктов необходимых для приготовления блюд. Проведение контроля за выполнением натуральных норм питания детей. Отсутствие нарушений и замечаний со стороны администрации ДОУ, контролирующих органов.	5-4-3-2-1-0*	ежемесячно
2.	Создание условий для полноценного функционирования ДОУ	Сохранение материально-технической базы дошкольного учреждения. Своевременная подача заявок по устранению технических неполадок с оборудованием. Содержание рабочего места в соответствии с требованиями санитарных норм. Строгое соблюдение охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности, охраны жизни и здоровья детей. Проведение и соблюдение мероприятий по энергоэффективности (экономия водопотребления, энергоснабжения, теплоснабжения).	3 - 2 - 1 - 0*	ежемесячно
3.	Повышение имиджа ДОУ, участие в мероприятиях разного уровня (районные, городские, всероссийские, международные и т.д.)	Активное участие в общественных мероприятиях детского сада (конкурсы, семинары, праздники и т.д.). Наличие инновационных предложений в работу калькуляции по питанию. Совершенствование компетентности в области детского питания.	5-4-3-2-1-0*	По результатам предыдущего месяца за фактически отработанное время
4.	Качество работы в условиях производственной необходимости	Качественная организация по разработке технологических карт, предусматривающая разнообразие блюд детского питания.	5-4-3-2-1-0*	По результатам предыдущего месяца за фактически отработанное время

5.	Результативность, исполнительская и трудовая дисциплина	Обеспечение контроля за качеством питания, выполнение норм питания. Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, информации, документации, внедрение инновационных технологий в работу. Этика поведения с работниками ДОУ, родителями (законными представителями).	3 – 2 – 1 - 0*	По результатам предыдущего месяца за фактически отработанное время
б.	Максимальный балл		21 балл	

* показатели: 5 – высокий уровень работы 5 и более позиций;
4 – высокий уровень работы 4 позиций;
3 – средний уровень работы 3 позиций;
2 – достаточный уровень работы 2 позиция;
1 – низкий уровень работы 1 позиция;
0 – отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы.

*Приложение №14
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБДОУ д/с №440*

Перечень критериев оценивания за качественные показатели работы кладовщика

№	Перечень показателей оценки эффективности деятельности	Индикатор оценки (значения показателей)	Баллы	Периодичность выплаты
1.	Качество, высокий уровень исполнения должностных обязанностей	Соблюдение требований СанПин к продуктам питания. Выполнение норм питания согласно заказанным продуктам. Соблюдение правил хранения продуктов питания и предотвращение их порчи. Качественное составление потребностей продуктов питания и своевременная подача заявок. Отсутствие нарушений и замечаний со стороны администрации ДОУ, контролирующих органов.	5–4–3–2–1–0*	ежемесячно
2.	Создание условий для полноценного функционирования ДОУ	Сохранение материально-технической базы дошкольного учреждения. Своевременная подача заявок по устранению технических неполадок с оборудованием. Содержание склада в соответствии с требованиями санитарных норм. Строгое соблюдение охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности, охраны жизни и здоровья детей. Проведение и соблюдение мероприятий по энергоэффективности (экономия водопотребления, энергоснабжения, теплоснабжения).	3 – 2 – 1 - 0*	ежемесячно

3.	Повышение имиджа ДОУ, участие в мероприятиях разного уровня (районные, городские, всероссийские, международные и т.д.)	Активное участие в общественных мероприятиях детского сада	5-4-3-2-1-0*	По результатам предыдущего месяца за фактически отработанное время
4.	Качество работы в условиях производственной необходимости	Качественное содержание территории, цветников дошкольного учреждения.	5-4-3-2-1-0*	По результатам предыдущего месяца за фактически отработанное время
5.	Результативность, исполнительская и трудовая дисциплина	Организация работы с поставщиками по доставке продуктов питания. Организация приема продуктов питания и контроль за их сопровождающей документацией. Этика поведения с работниками ДОУ, родителями (законными представителями).	3 - 2 - 1 - 0*	По результатам предыдущего месяца за фактически отработанное время
6.	Максимальный балл		21 балл	

* показатели: 5 – высокий уровень работы 5 и более позиций;
4 – высокий уровень работы 4 позиции;
3 – средний уровень работы 3 позиций;
2 – достаточный уровень работы 2 позиция;
1 – низкий уровень работы 1 позиция;
0 – отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы.

*Приложение №15
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБДОУ д/с №440*

Перечень критериев оценивания за качественные показатели работы повара

№	Перечень показателей оценки эффективности деятельности	Индикатор оценки (значения показателей)	Баллы	Периодичность выплаты
----------	---------------------------------------------------------------	------------------------------------------------	--------------	------------------------------

1.	Качество, высокий уровень исполнения должностных обязанностей	Качественное приготовление пищи с соблюдением требований СанПин к продуктам питания. Приготовление пищи с соблюдением технологии приготовления и рецептуре блюд. Соблюдение норм питания, графика выдачи пищи. Соблюдение правил хранения продуктов питания и предотвращение их порчи. Качественное составление потребностей продуктов питания и своевременная подача заявок. Отсутствие нарушений и замечаний со стороны администрации ДООУ, контролирующих органов.	5-4-3-2-1-0*	ежемесячно
2.	Создание условий для полноценного функционирования ДООУ	Сохранение материально-технической базы дошкольного учреждения. Своевременная подача заявок по устранению технических неполадок с оборудованием. Содержание пищеблока в соответствии с требованиями санитарных норм. Строгое соблюдение охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности, охраны жизни и здоровья детей. Проведение и соблюдение мероприятий по энергоэффективности (экономия водопотребления, энергоснабжения, теплоснабжения).	3-2-1-0*	ежемесячно
3.	Повышение имиджа ДООУ, участие в мероприятиях разного уровня (районные, городские, всероссийские, международные и т.д.)	Активное участие в общественных мероприятиях детского сада.	5-4-3-2-1-0*	По результатам предыдущего месяца за фактически отработанное время
4.	Качество работы в условиях производственной необходимости	Организация деятельности по разнообразию блюд и составление технологических карт в применении для детского питания. Качественное содержание территории, цветников дошкольного учреждения.	5-4-3-2-1-0*	По результатам предыдущего месяца за фактически отработанное время
5.	Результативность, исполнительская и трудовая дисциплина	Организация контроля за качеством поступающих продуктов питания. Этика поведения с работниками ДООУ, родителями (законными представителями).	3-2-1-0*	По результатам предыдущего месяца за фактически отработанное

				время
б.	Максимальный балл			21 балл

* показатели: 5 – высокий уровень работы 5 и более позиций;
4 – высокий уровень работы 4 позиции;
3 – средний уровень работы 3 позиций;
2 – достаточный уровень работы 2 позиция;
1 – низкий уровень работы 1 позиция;
0 – отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы.

*Приложение №16
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБДОУ д/с №440*

Перечень критериев оценивания за качественные показатели работы кастелянши

№	Перечень показателей оценки эффективности деятельности	Индикатор оценки (значения показателей)	Баллы	Периодичность выплаты
1.	Качество, высокий уровень исполнения должностных обязанностей	Высокий уровень сохранности мягкого инвентаря, своевременный и качественный ремонт спецодежды, мягкого инвентаря. Пошив необходимых праздничных костюмов для детского сада. Отсутствие нарушений и замечаний со стороны администрации ДОУ, контролирующих органов.	5-4-3-2-1-0*	ежемесячно
2.	Создание условий для полноценного функционирования ДОУ	Сохранение материально-технической базы дошкольного учреждения. Своевременная подача заявок по устранению технических неполадок с оборудованием. Содержание прачечной и склада для мягкого инвентаря в соответствии с требованиями санитарных норм. Строгое соблюдение охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности, охраны жизни и здоровья детей. Проведение и соблюдение мероприятий по энергоэффективности (экономия водопотребления, энергоснабжения, теплоснабжения).	3 – 2 – 1 - 0*	ежемесячно
3.	Повышение имиджа ДОУ, участие в мероприятиях разного уровня (районные, городские, всероссийские,	Активное участие в общественных мероприятиях детского сада	5-4-3-2-1-0*	По результатам предыдущего месяца за

	международные и т.д.)			фактически отработанное время
4.	Качество работы в условиях производственной необходимости	Качественное содержание территории, цветников дошкольного учреждения.	5-4-3-2-1-0*	По результатам предыдущего месяца за фактически отработанное время
5.	Результативность, исполнительская и трудовая дисциплина	Своевременность обработки документов по приему и выдачи мягкого инвентаря. Этика поведения с работниками ДООУ, родителями (законными представителями).	3 - 2 - 1 - 0*	По результатам предыдущего месяца за фактически отработанное время
6.	Максимальный балл		21 балл	

* показатели: 5 – высокий уровень работы 5 и более позиций;
4 – высокий уровень работы 4 позиции;
3 – средний уровень работы 3 позиций;
2 – достаточный уровень работы 2 позиция;
1 – низкий уровень работы 1 позиция;
0 – отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы.

*Приложение №17
к Положению о системе
оплаты труда работников*

Перечень критериев оценивания за качественные показатели работы рабочего по стирке и ремонту спецодежды (белья) МБДОУ д/с №440

№	Перечень показателей оценки эффективности деятельности	Индикатор оценки (значения показателей)	Баллы	Периодичность выплаты
----------	---------------------------------------------------------------	------------------------------------------------	--------------	------------------------------

1.	Качество, высокий уровень исполнения должностных обязанностей	Высокий уровень сохранности мягкого инвентаря. Качественный уровень организации сортировки белья перед процессом стирки. Отсутствие нарушений и замечаний со стороны администрации ДООУ, контролирующих органов.	5-4-3-2-1-0*	ежемесячно
2.	Создание условий для полноценного функционирования ДООУ	Сохранение материально-технической базы дошкольного учреждения. Своевременная подача заявок по устранению технических неполадок с оборудованием. Содержание прачечной соответствии с требованиями санитарных норм. Строгое соблюдение охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности, охраны жизни и здоровья детей. Проведение и соблюдение мероприятий по энергоэффективности (экономия водопотребления, энергоснабжения, теплоснабжения).	3 - 2 - 1 - 0*	ежемесячно
3.	Повышение имиджа ДООУ, участие в мероприятиях разного уровня (районные, городские, всероссийские, международные и т.д.)	Активное участие в общественных мероприятиях детского сада	5-4-3-2-1-0*	По результатам предыдущего месяца за фактически отработанное время
4.	Качество работы в условиях производственной необходимости	Качественное содержание территории, цветников дошкольного учреждения.	5-4-3-2-1-0*	По результатам предыдущего месяца за фактически отработанное время
5.	Результативность, исполнительская и трудовая дисциплина	Своевременное составление и соблюдение графика смены постельного белья. Этика поведения с работниками ДООУ, родителями (законными представителями).	3 - 2 - 1 - 0*	По результатам предыдущего месяца за фактически отработанное время
6.	Максимальный балл		21 балл	

* показатели: 5 – высокий уровень работы 5 и более позиций;

- 4 – высокий уровень работы 4 позиции;
 3 – средний уровень работы 3 позиций;
 2 – достаточный уровень работы 2 позиция;
 1 – низкий уровень работы 1 позиция;
 0 – отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы.

Приложение №18
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБДОУ д/с №440

Перечень критериев оценивания за качественные показатели работы сторожа

№	Перечень показателей оценки эффективности деятельности	Индикатор оценки (значения показателей)	Баллы	Периодичность выплаты
1.	Качество, высокий уровень исполнения должностных обязанностей	Строгое соблюдение пропускного режима в дошкольном учреждении (режим открытия калиток на территории дошкольного учреждения, учет и контроль за въездом на территорию ДОУ всех транспортных средств). Надлежащее ведение документации. Соблюдение эксплуатации оборудования системного пожарного мониторинга, видеонаблюдения. Отсутствие нарушений и замечаний со стороны администрации ДОУ, контролирующих органов.	5-4-3-2-1-0*	ежемесячно
2.	Создание условий для полноценного функционирования ДОУ	Сохранение материально-технической базы дошкольного учреждения. Своевременная подача заявок по устранению технических неполадок с оборудованием. Содержание помещений детского сада в соответствии с требованиями санитарных норм. Строгое соблюдение охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности, антитеррористической защищенности, охраны жизни и здоровья детей. Проведение и соблюдение мероприятий по энергоэффективности (экономия водопотребления, энергоснабжения, теплоснабжения).	3 – 2 – 1 - 0*	ежемесячно
3.	Повышение имиджа ДОУ, участие в мероприятиях разного уровня (районные, городские, всероссийские, международные и т.д.)	Активное участие в общественных мероприятиях детского сада	5-4-3-2-1-0*	По результатам предыдущего месяца за фактически отработанное время

4.	Качество работы в условиях производственной необходимости	Качественное содержание территории, цветников дошкольного учреждения.	5-4-3-2-1-0*	По результатам предыдущего месяца за фактически отработанное время
5.	Результативность, исполнительская и трудовая дисциплина	Обеспечение сохранности здания, оборудования, запасных выходов. Этика поведения с работниками ДОУ, родителями (законными представителями).	3 - 2 - 1 - 0*	По результатам предыдущего месяца за фактически отработанное время
б.	Максимальный балл		21 балл	

* показатели: 5 – высокий уровень работы 5 и более позиций;
4 – высокий уровень работы 4 позиции;
3 – средний уровень работы 3 позиций;
2 – достаточный уровень работы 2 позиция;
1 – низкий уровень работы 1 позиция;
0 – отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы.

*Приложение №19
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБДОУ д/с №440*

Перечень критериев оценивания за качественные показатели работы вахтера

№	Перечень показателей оценки эффективности деятельности	Индикатор оценки (значения показателей)	Баллы	Периодичность выплаты
1.	Качество, высокий уровень исполнения должностных обязанностей	Строгое соблюдение пропускного режима в дошкольном учреждении (режим открытия калиток на территории дошкольного учреждения, учет и контроль за въездом на территорию ДОУ всех транспортных средств). Надлежащее ведение документации. Соблюдение эксплуатации оборудования системного пожарного мониторинга, видеонаблюдения. Отсутствие нарушений и замечаний со стороны	5-4-3-2-1-0*	ежемесячно

		администрации ДОУ, контролирующих органов.		
2.	Создание условий для полноценного функционирования ДОУ	Сохранение материально-технической базы дошкольного учреждения. Своевременная подача заявок по устранению технических неполадок с оборудованием. Содержание помещений детского сада в соответствии с требованиями санитарных норм. Строгое соблюдение охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности, антитеррористической защищенности, охраны жизни и здоровья детей. Проведение и соблюдение мероприятий по энергоэффективности (экономия водопотребления, энергоснабжения, теплоснабжения).	3 – 2 – 1 - 0*	ежемесячно
3.	Повышение имиджа ДОУ, участие в мероприятиях разного уровня (районные, городские, всероссийские, международные и т.д.)	Активное участие в общественных мероприятиях детского сада	5–4–3–2–1–0*	По результатам предыдущего месяца за фактически отработанное время
4.	Качество работы в условиях производственной необходимости	Качественное содержание территории, цветников дошкольного учреждения.	5–4–3–2–1–0*	По результатам предыдущего месяца за фактически отработанное время
5.	Результативность, исполнительская и трудовая дисциплина	Обеспечение сохранности здания, оборудования, запасных выходов. Этика поведения с работниками ДОУ, родителями (законными представителями).	3 – 2 – 1 - 0*	По результатам предыдущего месяца за фактически отработанное время
б.	Максимальный балл		21 балл	

* показатели: 5 – высокий уровень работы 5 и более позиций;
4 – высокий уровень работы 4 позиции;
3 – средний уровень работы 3 позиций;
2 – достаточный уровень работы 2 позиция;

1 – низкий уровень работы 1 позиция;

0 – отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы.

Приложение №20
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБДОУ д/с №440

Перечень критериев оценивания за качественные показатели работы уборщика служебных помещений

№	Перечень показателей оценки эффективности деятельности	Индикатор оценки (значения показателей)	Баллы	Периодичность выплаты
1.	Качество, высокий уровень исполнения должностных обязанностей	Соблюдение санитарного состояния образовательного учреждения. Создание условий для сохранения здоровья воспитанников. Обеспечение сохранности здания, оборудования детского сада. Отсутствие нарушений и замечаний по содержанию и чистоте территории со стороны администрации ДОУ, контролирующих органов.	5-4-3-2-1-0*	ежемесячно
2.	Создание условий для полноценного функционирования ДОУ	Сохранение материально-технической базы дошкольного учреждения. Своевременная подача заявок по устранению технических неполадок с оборудованием. Содержание помещений детского сада в соответствии с требованиями санитарных норм. Строгое соблюдение охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности, антитеррористической защищенности, охраны жизни и здоровья детей. Проведение и соблюдение мероприятий по энергоэффективности (экономия водопотребления, энергоснабжения, теплоснабжения).	3 - 2 - 1 - 0*	ежемесячно
3.	Повышение имиджа ДОУ, участие в мероприятиях разного уровня (районные, городские, всероссийские, международные и т.д.)	Активное участие в общественных мероприятиях детского сада	5-4-3-2-1-0*	По результатам предыдущего месяца за фактически отработанное время
4.	Качество работы в условиях производственной необходимости	Качественное содержание территории, цветников, зимнего сада дошкольного учреждения. Своевременное выполнение необходимых объемов текущего ремонта.	5-4-3-2-1-0*	По результатам предыдущего месяца за фактически отработанное время

5.	Результативность, исполнительская и трудовая дисциплина	Совершенствование компетентности в обслуживании, уборки здания дошкольного учреждения. Своевременное предотвращение аварийных ситуаций. Этика поведения с работниками ДОУ, родителями (законными представителями).	3 – 2 – 1 - 0*	По результатам предыдущего месяца за фактически отработанное время
6.	Максимальный балл		21 балл	

* показатели: 5 – высокий уровень работы 5 и более позиций;
4 – высокий уровень работы 4 позиции;
3 – средний уровень работы 3 позиций;
2 – достаточный уровень работы 2 позиция;
1 – низкий уровень работы 1 позиция;
0 – отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы.

*Приложение №21
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБДОУ д/с №440*

Перечень критериев оценивания за качественные показатели работы уборщика территории

№	Перечень показателей оценки эффективности деятельности	Индикатор оценки (значения показателей)	Баллы	Периодичность выплаты
1.	Качество, высокий уровень исполнения должностных обязанностей	Соблюдение санитарного состояния прилегающей территории образовательного учреждения. Создание условий для сохранения здоровья воспитанников. Обеспечение сохранности здания, оборудования, территории детского сада. Отсутствие нарушений и замечаний по содержанию и чистоте территории со стороны администрации ДОУ, контролирующих органов.	5–4–3–2–1–0*	ежемесячно
2.	Создание условий для полноценного функционирования ДОУ	Сохранение материально-технической базы дошкольного учреждения. Своевременная подача заявок по устранению технических неполадок с оборудованием. Содержание территории детского сада в соответствии с требованиями санитарных норм. Строгое соблюдение охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности, антитеррористической защищенности, охраны жизни и здоровья детей. Проведение и соблюдение мероприятий по энергоэффективности (экономия водопотребления, энергоснабжения, теплоснабжения).	3 – 2 – 1 - 0*	ежемесячно

3.	Повышение имиджа ДОУ, участие в мероприятиях разного уровня (районные, городские, всероссийские, международные и т.д.)	Активное участие в общественных мероприятиях детского сада	5-4-3-2-1-0*	По результатам предыдущего месяца за фактически отработанное время
4.	Качество работы в условиях производственной необходимости	Качественное содержание территории, цветников, зимнего сада дошкольного учреждения. Внедрение механизированной уборки территории в зимний и летний период. Своевременное выполнение необходимых объемов текущего ремонта.	5-4-3-2-1-0*	По результатам предыдущего месяца за фактически отработанное время
5.	Результативность, исполнительская и трудовая дисциплина	Совершенствование компетентности в обслуживании, уборки территории дошкольного учреждения. Своевременное предотвращение аварийных ситуаций. Этика поведения с работниками ДОУ, родителями (законными представителями).	3-2-1-0*	По результатам предыдущего месяца за фактически отработанное время
6.	Максимальный балл		21 балл	

* показатели: 5 – высокий уровень работы 5 и более позиций;
4 – высокий уровень работы 4 позиции;
3 – средний уровень работы 3 позиций;
2 – достаточный уровень работы 2 позиция;
1 – низкий уровень работы 1 позиция;
0 – отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы.

*Приложение №22
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБДОУ д/с №440*

Перечень критериев оценивания за качественные показатели работы слесаря-сантехника

№	Перечень показателей оценки эффективности деятельности	Индикатор оценки (значения показателей)	Баллы	Периодичность выплаты
----------	---------------------------------------------------------------	------------------------------------------------	--------------	------------------------------

1.	Качество, высокий уровень исполнения должностных обязанностей	Оперативность устранения неполадок, качественный ремонт. Обеспечение сохранности здания, оборудования, территории детского сада. Осуществление ежедневного контроля за всеми видами оборудования, своевременное предотвращение аварийных ситуаций. Создание условий для сохранения здоровья воспитанников. Отсутствие нарушений и замечаний со стороны администрации ДОУ, контролирующих органов.	5-4-3-2-1-0*	ежемесячно
2.	Создание условий для полноценного функционирования ДОУ	Сохранение материально-технической базы дошкольного учреждения. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок. Содержание помещений и территории детского сада в соответствии с требованиями санитарных норм. Строгое соблюдение охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности, антитеррористической защищенности, охраны жизни и здоровья детей. Проведение и соблюдение мероприятий по энергоэффективности (экономия водопотребления, энергоснабжения, теплоснабжения).	3-2-1-0*	ежемесячно
3.	Повышение имиджа ДОУ, участие в мероприятиях разного уровня (районные, городские, всероссийские, международные и т.д.)	Активное участие в общественных мероприятиях детского сада	5-4-3-2-1-0*	По результатам предыдущего месяца за фактически отработанное время
4.	Качество работы в условиях производственной необходимости	Качественное содержание зданий и территории дошкольного учреждения. Внедрение механизированного обслуживания здания. Качественное выполнение необходимых объемов текущего ремонта.	5-4-3-2-1-0*	По результатам предыдущего месяца за фактически отработанное время
5.	Результативность, исполнительская и трудовая дисциплина	Качественное обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, канализации, водостоков. Этика поведения с работниками ДОУ, родителями (законными представителями).	3-2-1-0*	По результатам предыдущего месяца за фактически отработанное время

б.	Максимальный балл	21 балл	
----	--------------------------	----------------	--

* показатели: 5 – высокий уровень работы 5 и более позиций;
4 – высокий уровень работы 4 позиции;
3 – средний уровень работы 3 позиций;
2 – достаточный уровень работы 2 позиция;
1 – низкий уровень работы 1 позиция;
0 – отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы.

*Приложение №23
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБДОУ д/с №440*

Перечень критериев оценивания за качественные показатели работы техника

№	Перечень показателей оценки эффективности деятельности	Индикатор оценки (значения показателей)	Баллы	Периодичность выплаты
1.	Качество, высокий уровень исполнения должностных обязанностей	Оперативность устранения неполадок, качественный ремонт. Обеспечение сохранности здания, оборудования, территории детского сада. Осуществление ежедневного контроля за всеми видами оборудования, своевременное предотвращение аварийных ситуаций. Создание условий для сохранения здоровья воспитанников. Отсутствие нарушений и замечаний со стороны администрации ДОУ, контролирующих органов.	5-4-3-2-1-0*	ежемесячно
2.	Создание условий для полноценного функционирования ДОУ	Сохранение материально-технической базы дошкольного учреждения. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок. Содержание помещений и территории детского сада в соответствии с требованиями санитарных норм. Строгое соблюдение охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности, антитеррористической защищенности, охраны жизни и здоровья детей. Проведение и соблюдение мероприятий по энергоэффективности (экономия водопотребления, энергоснабжения, теплоснабжения).	3 – 2 – 1 - 0*	ежемесячно
3.	Повышение имиджа ДОУ, участие в мероприятиях разного уровня (районные, городские, всероссийские, международные и т.д.)	Активное участие в общественных мероприятиях детского сада	5-4-3-2-1-0*	По результатам предыдущего месяца за фактически

				отработанное время
4.	Качество работы в условиях производственной необходимости	Качественное содержание зданий и территории дошкольного учреждения. Внедрение механизированного обслуживания здания. Качественное выполнение необходимых объемов текущего ремонта.	5-4-3-2-1-0*	По результатам предыдущего месяца за фактически отработанное время
5.	Результативность, исполнительская и трудовая дисциплина	Качественное обеспечение бесперебойной работы электроснабжения. Этика поведения с работниками ДООУ, родителями (законными представителями).	3 - 2 - 1 - 0*	По результатам предыдущего месяца за фактически отработанное время
6.	Максимальный балл		21 балл	

* показатели: 5 – высокий уровень работы 5 и более позиций;
4 – высокий уровень работы 4 позиции;
3 – средний уровень работы 3 позиций;
2 – достаточный уровень работы 2 позиция;
1 – низкий уровень работы 1 позиция;
0 – отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы.

*Приложение №24
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБДОУ д/с №440*

Перечень критериев оценивания за качественные показатели работы слесаря-электрика по ремонту электрооборудования

№	Перечень показателей оценки эффективности деятельности	Индикатор оценки (значения показателей)	Баллы	Периодичность выплаты
----------	---------------------------------------------------------------	------------------------------------------------	--------------	------------------------------

1.	Качество, высокий уровень исполнения должностных обязанностей	Оперативность устранения неполадок, качественный ремонт. Обеспечение сохранности здания, оборудования, территории детского сада. Осуществление ежедневного контроля за всеми видами оборудования, своевременное предотвращение аварийных ситуаций. Создание условий для сохранения здоровья воспитанников. Отсутствие нарушений и замечаний со стороны администрации ДОУ, контролирующих органов.	5-4-3-2-1-0*	ежемесячно
2.	Создание условий для полноценного функционирования ДОУ	Сохранение материально-технической базы дошкольного учреждения. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок. Содержание помещений и территории детского сада в соответствии с требованиями санитарных норм. Строгое соблюдение охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности, антитеррористической защищенности, охраны жизни и здоровья детей. Проведение и соблюдение мероприятий по энергоэффективности (экономия водопотребления, энергоснабжения, теплоснабжения).	3 - 2 - 1 - 0*	ежемесячно
3.	Повышение имиджа ДОУ, участие в мероприятиях разного уровня (районные, городские, всероссийские, международные и т.д.)	Активное участие в общественных мероприятиях детского сада	5-4-3-2-1-0*	По результатам предыдущего месяца за фактически отработанное время
4.	Качество работы в условиях производственной необходимости	Качественное содержание зданий и территории дошкольного учреждения. Внедрение механизированного обслуживания здания. Качественное выполнение необходимых объемов текущего ремонта.	5-4-3-2-1-0*	По результатам предыдущего месяца за фактически отработанное время
5.	Результативность, исполнительская и трудовая дисциплина	Качественное обеспечение бесперебойной работы электроснабжения. Этика поведения с работниками ДОУ, родителями (законными представителями).	3 - 2 - 1 - 0*	По результатам предыдущего месяца за фактически отработанное время
6.	Максимальный балл		21 балл	

* показатели: 5 – высокий уровень работы 5 и более позиций;
4 – высокий уровень работы 4 позиции;

- 3 – средний уровень работы 3 позиций;
 2 – достаточный уровень работы 2 позиция;
 1 – низкий уровень работы 1 позиция;
 0 – отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы.

Приложение №25
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБДОУ д/с №440

Перечень критериев оценивания за качественные показатели работы рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

№	Перечень показателей оценки эффективности деятельности	Индикатор оценки (значения показателей)	Баллы	Периодичность выплаты
1.	Качество, высокий уровень исполнения должностных обязанностей	Оперативность устранения неполадок, качественный ремонт. Обеспечение сохранности здания, оборудования, территории детского сада. Осуществление ежедневного контроля за всеми видами оборудования, своевременное предотвращение аварийных ситуаций. Создание условий для сохранения здоровья воспитанников. Отсутствие нарушений и замечаний со стороны администрации ДОУ, контролирующих органов.	5-4-3-2-1-0*	ежемесячно
2.	Создание условий для полноценного функционирования ДОУ	Сохранение материально-технической базы дошкольного учреждения. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок. Содержание помещений и территории детского сада в соответствии с требованиями санитарных норм. Строгое соблюдение охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности, антитеррористической защищенности, охраны жизни и здоровья детей. Проведение и соблюдение мероприятий по энергоэффективности (экономия водопотребления, энергоснабжения, теплоснабжения).	3 – 2 – 1 - 0*	ежемесячно
3.	Повышение имиджа ДОУ, участие в мероприятиях разного уровня (районные, городские, всероссийские, международные и т.д.)	Активное участие в общественных мероприятиях детского сада	5-4-3-2-1-0*	По результатам предыдущего месяца за фактически отработанное время
4.	Качество работы в условиях	Качественное содержание зданий и территории дошкольного учреждения.	5-4-3-2-1-0*	По результатам

	производственной необходимости	Внедрение механизированного обслуживания здания. Качественное выполнение необходимых объемов текущего ремонта.		предыдущего месяца за фактически отработанное время
5.	Результативность, исполнительская и трудовая дисциплина	Качественное обеспечение бесперебойной работы дошкольного учреждения. Этика поведения с работниками ДООУ, родителями (законными представителями).	3 – 2 – 1 - 0*	По результатам предыдущего месяца за фактически отработанное время
б.	Максимальный балл		21 балл	

* показатели: 5 – высокий уровень работы 5 и более позиций;
4 – высокий уровень работы 4 позиции;
3 – средний уровень работы 3 позиций;
2 – достаточный уровень работы 2 позиция;
1 – низкий уровень работы 1 позиция;
0 – отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы.

*Приложение №26
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБДОУ д/с №440*

Перечень критериев оценивания за качественные показатели работы заместителя заведующего

№	Перечень показателей оценки эффективности деятельности	Индикатор оценки (значения показателей)	Выплаты в %	Периодичность выплаты
1.	Качество, высокий уровень исполнения должностных обязанностей	1.Обеспечение бесперебойной работы дошкольного учреждения.	2 – 1 - 0*	Ежемесячно на год
		2.Контроль по обеспечению сохранности здания, оборудования, запасных выходов, своевременная уборка территории, отсутствие мусора, сосулек.	5-4-3-2-1-0*	Ежемесячно на год

		3.Подготовка комплексных программ, составление перспективных и текущих планов деятельности учреждения	2 – 1 - 0*	Ежемесячно на год
		4.Качественная организация работы обслуживающего персонала	2 – 1 - 0*	Ежемесячно на год
		5.Организация качественной своевременной подготовки и проведению работ к отопительному сезону, осеннее-зимнему периоду, к началу учебного года и др.	3 – 2 – 1 - 0*	Ежемесячно на год
		6. Контроль за соблюдением санитарно-гигиенических требований обслуживающего персонала.	2 – 1 - 0*	Ежемесячно на год
		7.Контроль за соблюдением санитарного состояния прилегающей территории детского сада.	2 – 1 - 0*	Ежемесячно на год
		8.Надлежащие осуществление финансово-хозяйственной деятельности.	2 – 1 - 0*	Ежемесячно на год
		9. Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, информации, мониторинг.	2 – 1 - 0*	Ежемесячно на год
		10.Своевременное оформление заявок на устранение неисправностей оборудования и инвентаря	2 – 1 – 0*	Ежемесячно на год
		11. Отсутствие нарушений и замечаний со стороны администрации ДОУ, контролирующих органов.	2 – 1 - 0*	Ежемесячно на год
2.	Создание условий для полноценного функционирования ДОУ	1.Обеспечение и сохранение материально-технической базы дошкольного учреждения.	3 – 2 – 1 - 0*	Ежемесячно на год
		2.Своевременное обеспечение работников предметами хозяйственного обихода, канцелярскими принадлежностями	2 – 1 - 0*	Ежемесячно на год
		3.Содержание помещений дошкольного учреждения в соответствии с требованиями санитарных норм.	2 – 1 - 0*	Ежемесячно на год
		4.Подготовка учреждения к проведению культурно-массовых мероприятий	1 - 0*	Ежемесячно на год
		5.Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда и техники безопасности при организации образовательного процесса с детьми.	3 – 2 – 1 - 0*	Ежемесячно на год
		6.Обеспечение антитеррористической защищенности.	2 – 1 - 0*	Ежемесячно на год
		7. Организация работы по противодействию коррупции.	1 - 0*	Ежемесячно на год
		8.Организация и ведение паспортов ДОУ(безопасности, доступности и т.д.).	2 – 1 - 0*	Ежемесячно на

				год
		9.Обеспечение подготовки и проведения учений, тренировок по гражданской обороне, защите от чрезвычайных (кризисных) ситуаций и пожарной безопасности	2 – 1 - 0*	Ежемесячно на год
		10. Проведение и соблюдение мероприятий по энергоэффективности (экономия водопотребления, энергоснабжения, теплоснабжения).	2 – 1 - 0*	Ежемесячно на год
		10. Своевременное устранение недостатков в деятельности учреждения, оказывающих негативное влияние на имидж учреждения	1 - 0*	Ежемесячно на год
3.	Повышение имиджа ДОУ, участие в мероприятиях разного уровня (районные, городские, всероссийские, международные и т.д.)	1.Активное участие в общественных мероприятиях детского сада (конкурсы, семинары, праздники и т.д.).	2 – 1 - 0*	Ежемесячно на год
		2.Наличие инновационных предложений в работу дошкольного учреждения.	5-4-3-2-1-0*	Ежемесячно на год
		3.Совершенствование компетентности в административно-хозяйственной деятельности.	2 – 1 - 0*	Ежемесячно на год
4.	Качество работы в условиях производственной необходимости	1.Своевременный контроль за качественное содержание территории, цветников дошкольного учреждения.	2 – 1 - 0*	Ежемесячно на год
		2.Организация работ за качественным проведением капитального ремонта.	5-4-3-2-1-0*	Ежемесячно на год
		3.Своевременная подготовка проектно-сметной документации.	2 – 1 - 0*	Ежемесячно на год
		4. Обеспечение своевременного проведения работ подрядчиками.	2 – 1 - 0*	Ежемесячно на год
		3.За ведение раздела «Безопасность» официального сайта в сети Интернет	2 – 1 - 0*	Ежемесячно на год
		4.За оформление договоров с обслуживающими организациями.	2 – 1 - 0*	Ежемесячно на год
		5.Своевременное проведение инструктажей	2 – 1 - 0*	Ежемесячно на год
5.	Результативность, исполнительская и трудовая дисциплина	1.Качественная организация работы обслуживающего персонала во время образовательного процесса.	2 – 1 - 0*	Ежемесячно на год
		2.Обеспечение контроля за запасами материально-технических средств и средств индивидуальной защиты.	3 – 2 – 1 - 0*	Ежемесячно на год
		3.Этика поведения с работниками ДОУ, родителями (законными представителями).	2 – 1 - 0*	Ежемесячно на год
6.	Максимальный балл		80%	

* показатели: 5 – высокий уровень работы 5 и более позиций;
 4 – высокий уровень работы 4 позиций;
 3 – средний уровень работы 3 позиций;
 2 – достаточный уровень работы 2 позиция;
 1 – низкий уровень работы 1 позиция;
 0 – отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы.

Приложение №27
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБДОУ д/с №440

Перечень критериев оценивания за качественные показатели работы главного бухгалтера

№	Перечень показателей оценки эффективности деятельности	Индикатор оценки (значения показателей)	Выплаты в %	Периодичность выплаты
1.	Качество, высокий уровень исполнения должностных обязанностей	1.Обеспечение бесперебойной финансовой работы дошкольного учреждения.	2 – 1 - 0*	Ежемесячно на год
		2. Контроль за обеспечением своевременной выплаты заработной платы, пособий и иных выплат работникам в денежной форме.	3 – 2 – 1 - 0*	Ежемесячно на год
		3.Своевременность, полнота и оперативное ведение учета банковских операций, расчетов с поставщиками и подрядчиками.	2 – 1 - 0*	Ежемесячно на год
		4. За организацию контроля по выполнению договоров, анализу и оформлению отчетов по выполнению контрактов	2 – 1 - 0*	Ежемесячно на год
		5.Контроль за отсутствием фактов нецелевого использования денежных средств, дебиторской / кредиторской задолженности, задолженности по родительской оплате, нарушений сроков уплаты налогов и сборов, повлекшие за собой начисление пеней и штрафов, со стороны пенсионного фонда, налоговой инспекции и др. надзорных органов.	3 – 2 – 1 - 0*	Ежемесячно на год
		6.Качественная организация работы бухгалтерии	3 – 2 – 1 - 0*	Ежемесячно на год
		7. Организация работы с поставщиками по питанию, оформление договоров с обслуживающими организациями	2 – 1 - 0*	Ежемесячно на год
		8.Контроль по соблюдению сроков и порядка сдачи мониторинга, предоставления отчетности, информации в статистику, отчета 85-к, отчетов в центр занятости,	2 – 1 - 0*	Ежемесячно на год

		пенсионный фонд, налоговую, ФСС и др. вышестоящие организации.		
		9.Надлежащие осуществление финансово-хозяйственной деятельности.	5-4-3-2-1-0*	Ежемесячно на год
		10.Обеспечение данными для проведения инвентаризации активов и обязательств экономического субъекта в соответствии с учетной политикой учреждения	2 - 1 - 0*	Ежемесячно на год
		11. Качественное составление (оформление) первичных учетных документов	3 - 2 - 1 - 0*	Ежемесячно на год
		12. Отсутствие нарушений и замечаний со стороны администрации ДОУ, контролирующих органов.	3 - 2 - 1 - 0*	Ежемесячно на год
2.	Создание условий для полноценного функционирования ДОУ	1.Обеспечение и сохранение материально-технической базы дошкольного учреждения.	2 - 1 - 0*	Ежемесячно на год
		2.Содержание помещений дошкольного учреждения в соответствии с требованиями санитарных норм.	2 - 1 - 0*	Ежемесячно на год
		3.Своевременная подача заявок по устранению технических неполадок с оборудованием.	2 - 1 - 0*	Ежемесячно на год
		4.Строгое соблюдение охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности, охраны жизни и здоровья детей.	3 - 1 - 0*	Ежемесячно на год
		5. Проведение и соблюдение мероприятий по энергоэффективности (экономия водопотребления, энергоснабжения, теплоснабжения).	2 - 1 - 0*	Ежемесячно на год
3.	Повышение имиджа ДОУ, участие в мероприятиях разного уровня (районные, городские, всероссийские, международные и т.д.)	1.Активное участие в общественных мероприятиях детского сада (конкурсы, семинары, праздники и т.д.).	2 - 1 - 0*	Ежемесячно на год
		2.Наличие инновационных предложений в работу бухгалтерии.	2 - 1 - 0*	Ежемесячно на год
		3.Устранение недостатков в финансовой деятельности учреждения, оказывающих негативное влияние на имидж учреждения	3 - 2 - 1 - 0*	Ежемесячно на год
		4.Освоение и внедрение новых программ и технологий в бухгалтерский учет.	5-4-3-2-1-0*	Ежемесячно на год
4.	Качество работы в условиях производственной необходимости	1.Контроль за работой на электронной площадке РТС-тендер.	5-4-3-2-1-0*	Ежемесячно на год
		2.Подготовка комплексных программ, составление перспективных и текущих планов финансовой деятельности учреждения	2 - 1 - 0*	Ежемесячно на год
		3.Обработка и анализ информации о ценах на товары, работы, услуги	2 - 1 - 0*	Ежемесячно на год

		4.Осуществление проверки необходимой документации для проведения закупочной процедуры	2 – 1 - 0*	Ежемесячно на год
		5.Своевременное ведение сайта bus.gov.ru сети Интернет	5-4-3-2-1-0*	Ежемесячно на год
		6.Организация осуществления оплаты поставленного товара, выполненной работы, оказанной услуги, а также отдельных этапов исполнения контракта	2 – 1 - 0*	Ежемесячно на год
5.	Результативность, исполнительская и трудовая дисциплина	1.Высокая результативность выполнения наиболее сложных (внеочередных) работ и достижение высоких финансовых показателей при реализации бюджетного плана учреждения.	3 – 2 – 1 - 0*	Ежемесячно на год
		2.Грамотное ведение документации, регистров бухучета.	2 – 1 - 0*	Ежемесячно на год
		3.Этика поведения с работниками ДОУ, родителями (законными представителями).	2 – 1 - 0*	Ежемесячно на год
6.	Максимальный балл		80%	

* показатели: 5 – высокий уровень работы 5 и более позиций;
4 – высокий уровень работы 4 позиции;
3 – средний уровень работы 3 позиций;
2 – достаточный уровень работы 2 позиция;
1 – низкий уровень работы 1 позиция;
0 – отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы.

Приложение №28
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБДОУ д/с №440

Перечень критериев оценивания за качественные показатели работы специалиста по охране труда

№	Перечень показателей оценки эффективности деятельности	Индикатор оценки (значения показателей)	Баллы	Периодичность выплаты
1.	Качество, высокий уровень исполнения должностных обязанностей	Обеспечение выполнения требований охраны труда. Разработка или переработка (в случае вступления в силу новых или внесения изменений в действующие нормативные акты, содержащие нормы трудового права) проектов локальных нормативных актов, обеспечивающих создание и функционирование системы управления охраной труда. Качественное ведение документации в соответствии с должностными обязанностями (ведение журналов, составление планов, отчетности),	5-4-3-2-1-0*	ежемесячно

		своевременное представление материалов по запросам. Создание условий для сохранения здоровья воспитанников. Отсутствие случаев травматизма, связанных с нарушением требований ОТ, пожарной и электробезопасности. Отсутствие нарушений и замечаний со стороны администрации ДОУ, контролирующих органов.		
2.	Создание условий для полноценного функционирования ДОУ	Плановое проведение проверок технического состояния объектов контроля, составление актов, предписаний. Контроль соблюдения правил охраны труда и техники безопасности в учреждении и в помещениях с вредными и (или) опасными условиями труда (по результатам СОУТ). Сохранение материально-технической базы дошкольного учреждения. Содержание помещений и территории детского сада в соответствии с требованиями санитарных норм. Строгое соблюдение охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности, антитеррористической защищенности, охраны жизни и здоровья детей. Проведение и соблюдение мероприятий по энергоэффективности (экономия водопотребления, энергоснабжения, теплоснабжения).	3 – 2 – 1 - 0*	ежемесячно
3.	Повышение имиджа ДОУ, участие в мероприятиях разного уровня (районные, городские, всероссийские, международные и т.д.)	Активное участие в общественных мероприятиях разного уровня (детский сад, районные, городские, всероссийские, международные и т.д.). 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.	5–4–3–2–1–0*	По результатам предыдущего месяца за фактически отработанное время
4.	Качество работы в условиях производственной необходимости	Координация и контроль обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, а также их хранения, оценки состояния и исправности.	5–4–3–2–1–0*	По результатам предыдущего месяца за фактически отработанное время
5.	Результативность, исполнительская и трудовая дисциплина	Организация и контроль за прохождением работниками учреждения обучения по ОТ, ПБ, ГО и ЧС, электробезопасности, проведения эвакуационных тренировок. Осуществление проверки знаний работников требований охраны труда. Контроль за организацией прохождения медицинских осмотров работников. Качественная организация процесса самообразования специалиста по ОТ. Этика поведения с работниками ДОУ, родителями (законными представителями).	3 – 2 – 1 - 0*	По результатам предыдущего месяца за фактически отработанное время
6.	Максимальный балл		21 балл	

- * показатели: 5 – высокий уровень работы 5 и более позиций;
 4 – высокий уровень работы 4 позиции;
 3 – средний уровень работы 3 позиций;
 2 – достаточный уровень работы 2 позиция;
 1 – низкий уровень работы 1 позиция;
 0 – отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы.

Приложение №29
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБДОУ д/с №440

Лист оценки деятельности _____ (категория работника) за _____ учебный год

(ФИО)

№	Критерий	Показатели по критерию	Оценка деятельности в баллах												
			сентябрь	октябрь	ноябрь	декабрь	январь	февраль	март	апрель	май	июнь	июль	август	
	Итого														
	подпись работника														

Утверждено:
 Заведующий МБДОУ д/с № 440
 приказ от «__» _____ 20__ г.
 № _____

Согласовано:
 Председатель профсоюзной
 от первичной организации
 протокол «__» _____ 20__ г.
 № _____

Приложение № 30
 к Положению о системе
 оплаты труда работников
 МБДОУ д/с №440

Расчетный лист за _____ месяц _____ г.

Сотрудник _____				Подразделение: _____	
Должность: _____				Табельный номер _____	
Норма рабочего времени:				Оклад:	
Вид	Дни	Часы	Сумма	Вид	сумма
1. Начислено				2. Удержано	
Оплата по окладу				НДФЛ	
Отпуск, учебный отпуск, донорская справка				Профвзносы	
Компенсационные выплаты*:					
➤ За особенности деятельности от 10 до 20%					
➤ за работу в ночное время 35%					
➤ за совмещение профессий					
➤ за работу в выходные и нерабочие праздничные дни 100%					
➤ за сверхурочную работу 2ч -50%, остальные -100%					
➤ за работу с вредными и (или) опасными условиями труда от 4%					
Выплаты из стимулирующей части ФОТ:					
➤ за ученую степень, почетное звание					
➤ стимулирующий фонд (фиксир. сумма) баллы					
➤ за квалификационную категорию					
➤ за стаж непрерывной работы					
➤ молодому специалисту					
➤ за работу, превышающую учебную нагрузку					
➤ премиальные выплаты (иные выплаты)					
Районный коэффициент 25%					
Всего начислено				Всего удержано	
				4. Выплачено	
				перечислено за 1 половину	
				месяца (вед. от	
				Всего выплачено	
Долг на начало месяца				Долг на конец месяца	

