Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 66 комбинированного вида»
МДОУ «Д/с № 66»

СОГЛАСОВАНО
Начальник МУ «Управление образования»
муниципального округа «Ухта» Республики Коми
_____ Н.Ю. Короткова
«15» 04 2025 г.

УТВЕРЖДЕНО
приказом МДОУ «Д/с № 66№
от 15.04.2025 г. № 01-10/90

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 66 комбинированного вида»

РАЗДЕЛ 1.

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с:
- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Постановлением администрации муниципального округа «Ухта» от 24.09.2024 г. № 2837 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального округа «Ухта».

1.2. Положение об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 66 комбинированного вида» (далее Положение) определяет систему оплату труда (далее – отраслевая система оплаты труда) работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 66 комбинированного вида» (далее – Учреждение).

1.3. Положение включает в себя:
- должностные оклады (ставки заработной платы) руководителей, специалистов, служащих и рабочих Учреждения;
- размеры повышения должностных окладов (ставок заработной платы) работников Учреждения;
- выплаты компенсационного характера работникам Учреждения;
- выплаты стимулирующего характера работников Учреждения;
- порядок регулирования уровня заработной платы руководителя, заместителя руководителя Учреждения;
- порядок формирования планового фонда оплаты труда Учреждения.

1.4. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год исходя из объёма лимитов бюджетных обязательств, бюджета муниципального округа «Ухта».

1.5. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативно правовыми актами Республики Коми и настоящим Положением.

1.6. Локальный нормативный акт, устанавливающий системы оплаты труда работников

Учреждения, согласовывается начальником МУ «Управление образования» администрации муниципального округа «Ухта» и утверждается заведующим Учреждением с учётом представительного органа работников.
1.7. Система оплаты труда работников Учреждения формируется с учётом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей и служащих или профессиональных стандартов, а также с учётом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.
1.8. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), производятся доплаты до уровня минимального размера оплаты труда.

При установлении в Республике Коми размера минимальной заработной платы, месячная заработная плата работника Учреждения не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Республике Коми, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности). Реализация гарантий по оплате работников Учреждения, установленных настоящим пунктом, осуществляется за счёт фонда оплаты труда учреждения.
1.9. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.
1.10. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается
1.11. Работникам Учреждения начисляется и выплачивается районный коэффициент к заработной плате в размере 30 %, а также процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размере 50%, установленные в соответствии с Законом Республики Коми от 06.10.2005 г. № 93-РЗ «О повышенных и предельных размерах районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях на территории Республики Коми».
1.12. Дни выплаты заработной платы устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, действующими в Учреждении. При выплате заработной платы каждому работнику выдаётся расчётный листок, содержащий информацию о составных частях заработной платы за расчётный месяц, размерах и основаниях произведённых удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.
1.13. Заработная плата выплачивается только в денежной форме (в рублях).
1.14. Заработная плата педагогических работников должна достигать целевого показателя (отношение среднемесячной номинальной начисленной заработной платы работников образования к средней заработной плате в экономике республики, выраженное в процентах).
1.15. Положение распространяется на всех работников Учреждения, независимо от источника осуществления оплаты труда.
1.16. В случае изменения законодательства, а также нормативных правовых актов Республики Коми и администрации муниципального округа «Ухта», Положение подлежит изменению.

РАДЕЛ 2.

ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ (СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ, СЛУЖАЩИХ И РАБОЧИХ УЧРЕЖДЕНИЯ

2.1. Размеры должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок (далее – должностные оклады) работников Учреждения устанавливаются в соответствии со штатным расписанием, утверждённым руководителем Учреждения, и определяются в соответствии с Постановлением администрации МО «Ухта» от 24.09.2024г № 2837 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального округа «Ухта». Штатное расписание утверждается заведующим Учреждением, согласовывается с учредителем, включают в себя все должности работников Учреждения.

Перечень должностей работников Учреждения и размеры должностных окладов указаны в **Приложении № 1** к настоящему Положению.

2.2. Должностные оклады работников Учреждения устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, установленных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008г. № 216н «Об утверждении профессиональных групп должностей работников образования».

2.3. Должностные оклады работников Учреждения, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утверждённых Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп отраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

2.4. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

2.5. На педагогическую работу в Учреждение принимаются лица, имеющие необходимую профессиональную квалификацию, соответствующую требованиям квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденную документами государственного образца об уровне образования и (или) квалификации.

2.6. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

2.7. Руководитель обеспечивает проверку документов об образовании педагогических и других работников, устанавливает им должностные оклады. Ответственность за своевременное и правильное определение

РАЗДЕЛ 3.

РАЗМЕРЫ ПОВЫШЕНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ (ОКЛАДОВ, СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

3.1. Повышение должностных окладов работникам Учреждения устанавливается в соответствии с Перечнем оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников муниципальных образовательных организаций, утверждённых в Постановлении администрации МО

«Ухта» от 24.09.2024 г. № 2837 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального округа «Ухта».
3.2. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) по двум и более основаниям, то абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от должностного оклада.
3.3. Повышенные должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) по основаниям, предусмотренным в **Приложении № 2,** образуют новые размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы).

РАЗДЕЛ 4.
ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

Выплатами компенсационного характера **(Приложение № 3)** являются:
1) доплаты работникам Учреждения за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
2) доплаты работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
3) доплаты за работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников Учреждения;
4) доплаты молодым специалистам Учреждения;
5) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями – районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

РАЗДЕЛ 5.
ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

5.1. Выплатами стимулирующего характера **(Приложение № 4)** являются:
1) надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;
2) надбавки за качество выполняемых работ;
3) надбавки за выслугу лет;
4) премиальные выплаты по итогам работы.

Для определения размера и порядка выплат надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальных выплат работникам Учреждения, создается постоянно действующая комиссия по подведению итогов оценки эффективности труда работников в составе руководителя учреждения, заместителя руководителя, других категорий работников, представителя трудового коллектива.

Работа комиссии регулируется Положением об оценке эффективности деятельности работников Учреждения.

Перечень критериев и показателей за интенсивность и высокие результаты труда, качество выполняемых работ, премиальных выплат работникам по итогам года, являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат изложен в **Приложении 4** к настоящему Положению, которое является неотъемлемой частью данного Положения.

Оценка интенсивности и результативности, а также качества выполняемых работ производится 1 раз в год – до 31 января каждого года.

Конкретные размеры надбавок за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя Учреждения, с учётом показателей и критериев

оценки эффективности деятельности работников, позволяющих оценить результативность работы, по согласованию с комиссией по подведению итогов эффективности труда работников.

Премирование работников производится по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год).

Конкретный размер премии может устанавливаться как в процентном отношении к должностному окладу, так и в абсолютном значении.

5.2. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца (квартала, полугодия, года) право на получение премии по итогам работы за месяц (квартал, полугодие, год) определяет комиссия по итогам оценки эффективности труда работников.

РАЗДЕЛ 6.
РЕГУЛИРОВАНИЯ УРОВНЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ

6.1. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается трудовым договором с руководителем Учреждения, заключённым муниципальным учреждением «Управление образования» администрации муниципального округа «Ухта» с учётом размеров повышений должностных окладов (ставок заработной платы) работников муниципальных образовательных организаций округа «Ухта», определённых в разделе 3 настоящего Положения.

6.2. Выплаты компенсационного характера руководителю Учреждения устанавливаются на основании раздела 4 настоящего Положения.

6.3. Руководителю, заместителям Учреждения устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя Учреждения, формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения Учреждения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава Учреждения (без учёта заработной платы руководителя, заместителя руководителя Учреждения (далее – коэффициент кратности) в зависимости от среднесписочной численности работников Учреждения в следующих размерах:

Среднемесячная численность работников организации (чел.)	**Коэффициент кратности**	
	для руководителя	**для заместителя руководителя**
от 51 до 100 (включительно)	до 3	до 2,5

6.4. Условие о коэффициенте кратности являются обязательным для включения в трудовые договоры руководителя, заместителя руководителя Учреждения.

6.5. При расчёте среднемесячной заработной платы работников Учреждения, а также руководителя, заместителя руководителя Учреждения, начисленной за периоды в течение календарного года с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), для определения коэффициента кратности учитываются должностные оклады (оклады_, ставки заработной платы (тарифные ставки) с учётом повышений, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера за счёт всех источников финансового обеспечения Учреждения.

6.6. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются приказом муниципального учреждения «Управление образования» администрации муниципального округа «Ухта» в соответствии с утверждённым положением, определяющим выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения, с учётом

соблюдения значения коэффициента кратности, определённого с пунктом 3 настоящего раздела.
6.7. Муниципальное учреждение «Управление образования» администрации муниципального округа «Ухта» осуществляют ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения к среднемесячной заработной плате работников Учреждения, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности, указанного в пункте 3 настоящего раздела.
6.8. Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя Учреждения устанавливаются приказом руководителя Учреждения с учётом соблюдения предельных значений коэффициентов кратности, определённых в соответствии с пунктом 3 настоящего раздела.
6.9. Руководитель Учреждения осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы для заместителя руководителя Учреждения к среднемесячной заработной плате работников Учреждения, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), в целях соблюдения предельного значения коэффициента кратности, определённого в соответствии с пунктом 3 настоящего раздела.

РАЗДЕЛ 7.
ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ, НОРМЫ УЧЕБНОЙ НАГРУЗКИ И ПОРЯДОК ЕЁ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ В УЧРЕЖДЕНИИ

7.1. В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает учебную работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников учреждения осуществляющих образовательную деятельность утверждены Приказом Минобрнауки РФ от 11.05.2016г. № 536 «Об утверждении особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014г. № 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».
7.2. В соответствии со Статьёй 100 ТК РФ – Режим рабочего времени сотрудников Учреждения устанавливается продолжительностью рабочей недели – пятидневная с двумя выходными днями 36 часов у женщин, 40 часов у мужчин. Накануне праздничных дней продолжительность рабочей смены сокращается на 1 час.
7.3. Для сторожей учреждения устанавливается суммированный учёт рабочего времени – количество часов, которые должен отработать сотрудник за определённый период времени. (Нормы устанавливаются Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 13.08.2009 № 588н «Порядок исчисления нормы рабочего времени на определённые календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю».

7.4. Для расчёта рабочего времени сторожей при 40-часовой рабочей неделе (8 часов в день) норма рабочего времени рассчитывается с учётом пяти рабочих дней и двух выходных – суббота и воскресенья. В предпраздничный день норма рабочего времени уменьшается на один час и составляет семь часов. Для расчёта нормы рабочего времени в месяц используется следующий метод: продолжительность рабочей недели (40 часов) необходимо разделить на 5, умножить на количество рабочих дней в месяц и вычесть число часов, на которые были сокращены предпраздничные дни (в случае их наличия в конкретном месяце). Норма рабочего времени за год исчисляется аналогично, только число рабочих часов в день (восемь) умножается на число рабочих дней в году, после чего из полученного произведения требуется вычесть количество часов, на которые были сокращены предпраздничные дни в течение всего года.
7.4.1. Количество отработанного времени при суммированном учёте рабочего времени за учётный период не должно превышать предусмотренное законодательными нормами.
7.4.2. Учётный период при режиме суммированном учёте рабочего времени устанавливается произвольно, кроме тех видов деятельности, где он предусмотрен законом, и его неправомерно устанавливать длиннее 1 года.
7.4.3. В графике суммированном учёте рабочего времени обязательно должны быть регламентированы следующие позиции:
- начало и завершение трудового процесса;
- длительность смены (рабочего дня) в часах;
- периодичность рабочих смен и выходных дней;
- время предусмотренного отдыха.
7.4.4. Работа в государственные праздники по графику входит в общую норму часов, хотя и дополнительно оплачивается или компенсируется, не являясь при этом сверхурочной.
7.4.5. Для работника, приступившего к своим обязанностям не в начале учётного периода, общая часовая норма уменьшается.
7.4.6. Отсутствие сотрудника по уважительной причине, в частности, из-за больничного или отпуска, исключает пропущенные часы из его нормы по учётному периоду.

РАЗДЕЛ 8.
ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ПЛАНОВОГО ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА УЧРЕЖДЕНИЯ

8.1. Плановый фонд оплаты труда Учреждения включает:
- фонд должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок), сформированный с учётом повышений должностных окладов (ставок заработной платы), установленных в соответствии с разделом 2,3 настоящего Положения и Приложения 1,2;
- фонд выплат компенсационного характера, сформированный в соответствии с разделом 4 настоящего Положения и Приложения 3);
- фонд выплат стимулирующего характера, сформированный в соответствии с разделом 5 настоящего Положения и Приложения 4;
- выплаты, предусмотренные в соответствии с пунктом 4 настоящего раздела.

Плановый фонд оплаты труда рассчитывается с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
8.2. При планировании расходов на оплату работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей, указанных в пункте 4 раздела 4 настоящего Положения объем средств на эти цели не должен превышать фонда оплаты труда по должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) с учетом их повышения согласно разделу 3 настоящего Положения, а также с учётом доплат, предусмотренных подпунктом 2.1. пункта 2 и пункта 3 раздела 4 настоящего Положения:

- по Учреждению, реализующему образовательную программу дошкольного образования – до 11 процентов;

8.3. Фонд выплат стимулирующего характера формируется из объема средств на выплату надбавок за выслугу лет, объема средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы.

При формировании фонда стимулирующих выплат учреждений объем средств на выплату надбавок за выслугу лет в учреждениях образования определяется исходя из фактической потребности.

Объем средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливается в размере не менее 20 процентов от планового фонда оплаты труда по должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) с учетом повышений должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) раздела 3 настоящего Положения и выплат компенсационного характер, установленных разделом 4 настоящего Положения;

Размер фонда стимулирующих выплат может быть увеличен за счет образовавшейся экономии фонда оплаты труда, в том числе за счет экономии фондов компенсационных выплат и должностных окладов, окладов (ставок - заработной платы, тарифных ставок), а также оптимизации штатной численности в пределах средств, выделенных на оплату труда Учреждения.

8.4. В Учреждении при формировании планового фонда оплаты труда учитываются средства на оплату труда лиц, замещающих уходящих в отпуск заведующих, воспитателей, младших воспитателей, работников кухни (повар, подсобный рабочий), машиниста по стирке и ремонту спецодежды (оператор стиральных машин). При расчете фонда компенсационных и стимулирующих выплат данные расходы не учитываются.

8.5. Фонд оплаты труда Учреждения, сформированный за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направляется на выплату заработной платы работникам, непосредственно оказывающим платные услуги, а также на осуществление выплат стимулирующего характера работникам Учреждения.

От работодателя:	Председатель профкома:
Заведующий МДОУ «Д/с № 66»	
_____/Е.В. Карачинская/	_____/А.Н. Панкевич/
«___»_____2025г.	«___»_____2025г

ПРИЛОЖЕНИЕ 1
к Положению об оплате труда

ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ (СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ, СЛУЖАЩИХ И РАБОЧИХ УЧРЕЖДЕНИЯ

1. Должностные оклады руководящих работников Учреждения

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (в рублях) в зависимости от численности воспитанников (свыше 200 воспитанников)
1	**2**	**3**
1.	Заведующий	16 840
2.	Заместитель заведующего	15 160

Численность воспитанников определяется по списочному составу на 1 января.

2. Должностные оклады работников Учреждения устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

Профессионально квалификационная группа должностей работников учебно – вспомогательного персонала первого уровня:

Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
Помощник воспитателя	9 235

Профессионально квалификационная группа должностей работников учебно – вспомогательного персонала второго уровня:

Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	
Младший воспитатель	9 610

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников:

Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	
Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	12 424
2 квалификационный уровень	

Педагог дополнительного образования	12 707
3 квалификационный уровень	
Воспитатель	12989
4 квалификационный уровень	
Учитель – логопед, старший воспитатель	13 272

3. Должностные оклады работников Учреждения, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих на основе профессиональных квалификационных групп, утверждённых Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

3.1. Должностные оклады работников Учреждения, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих:

Наименование должности	**Должностной оклад (рублей)**
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
2 квалификационный уровень:	
Делопроизводитель	8 825
2 квалификационный уровень:	
Заведующий хозяйством	9 760
3 квалификационный уровень:	
Шеф-повар	9 760
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень:	
Инженер по охране труда	10 100
Специалист в сфере закупок	10 100

4. Размеры окладов работников Учреждения осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, не перечисленных в пунктах 2,3 настоящего приложения, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Разряды оплаты труда	**Наименование должностей, рабочих профессий**	**Должностной оклад (рублей)**
1	дворник	8 490
2	Оператор стиральных машин, кладовщик, подсобный рабочий кухни, уборщик служебных помещений, сторож	8 655
3	Рабочий по комплексному обслуживанию здания	8 825
4	Повар (5 разряд)	8 995
5	Повар (4 разряд)	9 165

ПРИЛОЖЕНИЕ 2
к Положению об оплате труда

РАЗМЕРЫ ПОВЫШЕНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ (ОКЛАДОВ, СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

№ п/п	Перечень оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников	Размеры повышения, в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) (о
1.	Педагогическим работникам за наличие:	
	Первой квалификационной категории	20
	Высшей квалификационной категории	40

Примечание:

1. Повышенные должностные оклады (оклада, ставки заработной платы) по основаниям, предусмотренным в Перечне, образуют новые размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы).

ПРИЛОЖЕНИЕ 3
к Положению об оплате труда

ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

1. Работникам Учреждения за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются доплаты к должностным окладам, ставкам заработной платы в следующих размерах:

1.1. Доплата за работу в ночное время устанавливаются за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов утра) в размере не менее 35 процентов к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке).

1.2. Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объёма работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определённой трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную плату осуществляется по поручению работодателя с письменного согласия работника.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путём совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путём расширения зон обслуживания, увеличения объёма работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, её содержание и объём устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о её выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

1.3. Другие доплаты работникам Учреждения за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются в соответствии С трудовым кодексом Российской Федерации.

2. Доплаты работникам Учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в порядке, определённом законодательством Российской Федерации на основании специальной оценки труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с целью обеспечения безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и реализации прав работников на рабочие места, соответствующие государственным требованиям охраны труда. Выплата компенсационного характера за работы с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в размере не менее 4 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы) работника.

3. Доплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работников, устанавливаются к должностным окладам (ставкам заработной платы) в следующих размерах:

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
1	2	3
1	За руководство городскими методическими объединениями (опорно-методической площадки); работникам Учреждения за работу в аттестационных комиссиях, при прохождении педагогическими работниками и заместителя руководителя, аттестации на соответствие с занимаемой должности. (доплата за работу в аттестационных, экспертных комиссиях устанавливается на период работы аттестационной комиссии)	до 15
2	Педагогическим работникам за заведование учебно-опытными участками, теплицами, парниковыми хозяйствами (доплата за заведование учебно-опытными участками, теплицами, парниковыми хозяйствами устанавливается на период проведения сельскохозяйственных работ)	до 5
3	Работникам, ответственным за сопровождение учащихся к образовательной организации и обратно, в том числе исполняющим функции ассистента (помощника) для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья.	до 10
4	Педагогическим работникам Учреждения за заведование музеями.	до 10
5	Педагогическим работникам образовательных учреждений, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования, за работу с детьми из социально неблагополучных семей	до 10
6	Педагогическим работникам за наличие квалификационной категории «педагог-наставник» при выполнении дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью, не входящих в должностные обязанности по занимаемой в организации должности	до 10
7	Педагогическим работникам за наличие квалификационной категории «педагог-методист» при выполнении дополнительных обязанностей, связанных с методической деятельностью, не входящих в должностные обязанности по занимаемой в организации должности	до 10

4. Молодым специалистам, прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания образовательных учреждений высшего образования и профессиональных образовательных учреждений, имеющих государственную аккредитацию, на работу в муниципальные образовательные организации, устанавливаются доплаты к должностному окладу (ставке заработной платы) в следующих размерах:

Категории молодых специалистов	Размер доплат в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2
Молодым специалистам: - имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в учреждения образования городов и поселков городского типа	до 25

Молодыми специалистами для назначения доплат, установленных настоящим пунктом, являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в Учреждении на должностях, относящихся к категориям руководителей и специалистов.

Доплата молодым специалистам исчисляется исходя из должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работника без учёта выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Молодым специалистам, выполняющим педагогическую работу, доплата исчисляется пропорционально объёму учебной нагрузки.

4.1. Доплата молодым специалистам устанавливается после окончания образовательного учреждения на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в подпунктах 4.3. и 4.4. пункта 4 настоящего Приложения.

4.2. Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с даты трудоустройства в муниципальные образовательные организации, началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения, за исключением случаев, указанных в пункте 8 настоящего раздела.

4.3. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до трёх лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, доплата устанавливается на три года с даты трудоустройства в учреждения образования в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

4.4. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в муниципальных образовательных организациях (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в учреждениях образования в качестве специалистов, доплата устанавливается на три года с даты окончания образовательного учреждения.

4.5. В случае, если после установления доплаты молодой специалист был призван на военную службу или направлен на альтернативную гражданскую службу, осуществлял уход за ребёнком в возрасте до трёх лет, период осуществления доплаты, определённой в соответствии с подпунктами 4.1., 4.2., 4.3., 4.4. пункта 4 настоящего Приложения продолжается со дня указанных событий.

5. Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям к заработной плате работников Учреждения устанавливаются в размерах и в порядке, определённых Правительством Российской Федерации.

ПРИЛОЖЕНИЕ 4
к Положению об оплате труда

ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

1. Выплатами стимулирующего характера являются:

1) надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;

2) надбавки за качество выполняемых работ;

3) надбавки за выслугу лет;

4) премиальные выплаты по итогам работы.

2. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работникам Учреждения устанавливаются в следующих размерах:

N п/п	Наименование должности	Размер надбавок, в процентах к должностному окладу
1	Заведующий	до 200
2	Заместитель заведующего, главный бухгалтер	до 180
3	Другие работники	до 150

Основания для установления работникам Учреждения надбавок за качество выполняемых работ:

№	Показатели и критерии	Размер доплат в процентах к должностным окладам
1.	Работникам, награжденным ведомственными наградами. - ведомственные награды Республиканского уровня - ведомственные награды Российского уровня Надбавка устанавливается при условии соответствия ведомственных наград профилю образовательного учреждения.	до 5%
2.	Руководителям и педагогическим работникам Учреждения, имеющим почетные звания СССР, Российской Федерации, союзных республик, входивших в состав СССР и субъектов Российской Федерации, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», при условии соответствия почётного звания профилю Учреждению, а педагогических работников Учреждения – при соответствии почётного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин (по вновь присужденным почетным званиям должностной оклад повышается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)	5 <*>
3.	Работникам Детского сада за обеспечение условий безопасности воспитанников и работников: − за выполнение функций дежурного администратора; − за выполнение функций общественного инспектора по охране прав детства.	до 20%
4.	Работникам, исполняющим обязанности председателя первичной	до 10%

	профсоюзной организации	
5.	Работникам детского сада за выполнение функций ответственного лица за внедрение государственной информационной системы «Электронное образование» (ГИС ЭО).	до 20%
6.	Работникам детского сада за выполнение функций ответственного лица за функционирование официального сайта детского сада в сети «Интернет».	до 20%
7.	Работникам детского сада за интенсивность труда, связанного с организацией, подготовкой и проведением праздников, утренников и развлечений с детьми	до 30%
8.	Педагогическим работникам за развитие творческих способностей детей в процессе оказания дополнительных образовательных услуг	до 20%
9.	Педагогическим работникам за создание условий образовательно - развивающей направленности − заведование мини - музеем, − сенсорной комнатой, − театрализованной студией, − изостудией и другими	до 10%
10.	Работникам детского сада за ведение табеля посещаемости воспитанников, согласование табеля посещаемости с меню – требованием.	до 30%
11.	Работникам детского сада за выполнение обязанностей контрактного управляющего.	до 40%
Младшему воспитателю, помощнику воспитателя:		
12.	За оказание помощи педагогическим работникам в обеспечении эстетических условий в группе: соответствие предметно – развивающей среды требованиям ФГОС; оформление группы, музыкального, спортивного зала; сохранность имущества, игрового и учебного оборудования.	до 50%
13.	За оказание помощи педагогическим работникам в подготовке воспитанников к конкурсам, соревнованиям, смотрам, фестивалям различных уровней.	до 50%
14.	За оказание помощи педагогическим работникам в реализации комплексно – целевой оздоровительной программы.	до 50%
Инженеру по охране труда		
15.	За отсутствие предписаний инспекции по охране труда.	до 50%
16.	За создание безопасных условий труда и проведение профилактической работы, предупреждающей травматизм сотрудников на рабочем месте и возникновение профессиональных заболеваний	до 50%
17.	За увеличение объёма работы, связанной с оформлением документов по вакцинации сотрудников в соответствии с национальным календарём прививок.	до 50%
18.	За участие в расследовании несчастных случаев с воспитанниками, оформлении необходимой документации.	до 30%
Делопроизводителю:		
19.	За работу по персонифицированному учёту сведений на работающих и оформление документов для назначения и пересмотра пенсий.	до 10%
20.	За оформление и ведение кадровой документации.	до 50%
21.	За работу с архивом учреждения.	до 40%

22.	За ведение табеля посещаемости воспитанников, согласование табеля посещаемости с меню – требованием.	до 50%
Специалисту в сфере закупок:		
23.	За своевременность, достоверность и качество размещаемой информации о закупках учреждения на сайтах (zakupki.gov.ru) (bus.gov.ru)	до 50%
24.	За своевременную подготовку текущей документации по закону № 44-ФЗ	до 50%
25.	За своевременную подготовку отчётной документации работодателю по закону № 44-ФЗ	до 50%
Заведующему хозяйством:		
26.	За выполнение функций ответственного за электрохозяйство, теплохозяйство, обеспечение требований электробезопасности при эксплуатации технологического и энергетического оборудования.	до 50%
27.	За соблюдение сроков реализации мероприятий программы энергосбережения.	до 20%
28.	За выполнение обязанностей ответственного лица по пожарной безопасности: отсутствие предписаний отдела надзорной деятельности.	до 50%
29.	За соблюдение требований санитарно – эпидемиологического режима: отсутствие предписаний Роспотребнадзора	до 30%
30.	За выполнение функций ответственного лица за соблюдение требований пропускного режима	до 50%
Шеф – повару, повару, подсобному рабочему, кладовщику:		
31.	За работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей (за разгрузку молочнокислой продукции, других продуктов, за чистку овощей вручную, переборку овощей).	до 50%
32.	Приготовление индивидуальных блюд для больных детей при наличии меню.	до 60%
33.	Успешное овладение программным продуктом «Вижен-Софт: Питание в детском саду»	до 50%
34.	За успешное внедрение и осуществление работы в ФГИС «Меркурий»	до 40%
Рабочему по комплексному ремонту и обслуживанию здания:		
35.	За качественное выполнение 3 и более видов работ, оперативность выполнения заявки по устранению технических неполадок.	до 50%
36.	За работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей (выполнение обязанностей грузчика)	до 50%
Оператору стиральных машин:		
37.	За стирку деликатных изделий вручную.	до 50%
38.	За увеличение объёма работы, связанной со стиркой спецодежды работников.	до 50%
Уборщику служебных помещений:		
39.	За увеличение объёма работы, связанного с мытьём окон и утеплением оконных проёмов на зиму.	до 40%
40.	Уход за комнатными растениями, аквариумом.	до 40%
41.	За чистку ковровых изделий вручную.	до 40%
Дворнику, сторожу:		
42.	За увеличение объёма работы, связанной с сезонными работами: - покос газона и травы в весенне- летний период; - покраска бордюров;	до 50%

	- уборка листвы осенью; - уборка снега при снегопаде.	
43.	За своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации.	до 50%

Примечание:

*При наличии нескольких оснований для установления, доплата устанавливается за каждое основание, но в размере, не превышающем 15 процентов.

Перечень должностей работников, конкретные размеры надбавок, срок их установления устанавливаются заведующим Учреждения в зависимости от объёма работ и значимости работы по согласованию с комиссией по подведению итогов оценки эффективности труда работников.

2. Работникам Учреждения в пределах утверждённого планового фонда оплаты труда могут устанавливаться надбавки к должностным окладам (ставкам заработной платы) за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов к должностному окладу (ставке заработной платы).

2.1.3а качество выполняемых работ работникам Учреждения могут быть предусмотрены следующие единовременные выплаты:

2.1.1. Единовременные выплаты за подготовку призеров и победителей Региональных, и Всероссийских соревнований по робототехнике воспитанников Учреждения устанавливаются педагогам в следующих размерах:

- за подготовку призеров Республиканского этапа соревнований по робототехнике - в размере не менее 3000 рублей за каждого призера;
- за подготовку победителей Республиканского этапа соревнований по робототехнике – в размере не менее 5000 рублей за каждого победителя и призера;
- за подготовку победителей Всероссийского этапа соревнований по робототехнике – в размере не менее 7000 рублей за каждого победителя.

Размер выплаты определяется Учреждением самостоятельно в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда Учреждения и фиксируется в установленном порядке в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников.

Выплаты производятся в течение текущего учебного года, но не позднее 1 декабря текущего года, с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.1.2. Надбавки работникам за качество выполняемых работ по иным основаниям, могут быть предусмотрены в локальном нормативном акте организации.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников

Надбавки за интенсивность и высокие результаты:

№	Показатели	Критерии	Баллы
1.	**Обеспечение качества образовательного процесса**		**95**
1.1.	Наличие и качество программно – аналитической деятельности, систем планирования и контроля	− Наличие и эффективная реализация Программы развития − Наличие и качественная реализация годового планирования	1-5 1 - 5
1.2.	Результативность участия воспитанников детского сада в конкурсах, соревнованиях, смотрах, фестивалях различных уровней	участники − муниципальный уровень − республиканский уровень − всероссийский уровень призёры	 1 2 3

		− муниципальный уровень − республиканский уровень − всероссийский уровень	2 3 4 максимальная оценка - 10 баллов
1.3.	Результативность участия педагогов детского сада в конкурсах, соревнованиях, смотрах, фестивалях различных уровней	<u>участники</u> − муниципальный уровень − республиканский уровень − всероссийский уровень <u>призёры</u> − муниципальный уровень − республиканский уровень − всероссийский уровень	 1 2 3 2 3 5 максимальная оценка - 10 баллов
1.4.	Предоставление дополнительных образовательных услуг на бесплатной основе	за каждую услугу	2 максимальная оценка - 10 баллов
1.5.	Удовлетворённость родителей качеством предоставления образовательных услуг	− 90% - 100% − 80% - 89%	3 2
1.6.	Создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе	− урегулирование конфликтных ситуаций между участниками образовательного процесса; − отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей и педагогических работников	1 - 3 1 - 3
1.7.	Организация работы по распространению инновационного опыта	− ДОУ является базовым по какому-либо приоритетному направлению − ДОУ является опорно – методической площадкой по какому-либо направлению − организация и проведение на базе ДОУ семинаров, курсов повышения квалификации, конкурсов различного уровня и т.д: · республиканского уровня · муниципального уровня	5 - 10 5 - 10 4 - 6 1 - 3
1.8.	Информационная доступность и открытость, создание имиджа ДОУ	− Публикации педагогических работников в научно – исследовательских изданиях, сборниках, журналах; − Функционирование и	3 - 5 3 - 5

		своевременное обновление официального сайта в сети «Интернет» в соответствии с действующим законодательством – Освещение положительного опыта о работе ДОУ в СМИ	3 - 5
1.9.	Своевременное внесение изменений в локальные нормативные документы, своевременное предоставление документации (отчёты, планы, и др.)	– оформление несвоевременное и не в полном объёме – своевременное оформление, соответствующее требованиям	0 3 - 5
2.	**Обеспечение безопасности участников образовательного процесса**		**50**
2.1.	Соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенического режима	Отсутствие предписаний контролирующих органов: – Роспотребнадзора; – Отдела надзорной деятельности; – Управления по надзору и контролю в сфере образования Министерства образования РК	 2 – 4 2 – 4 5 - 8
2.2.	Создание условий для сохранения здоровья воспитанников	– Наличие и реализация комплексно-целевой программы оздоровления воспитанников; – Стабильная или положительная динамика показателей здоровья воспитанников по данным мониторинга: · коэффициент занятости места одним ребёнком не ниже городского показателя · индекс здоровья ребёнка не ниже городского показателя · отсутствие травматизма воспитанников в течение года	1 – 5 1 – 3 1 – 3 1 - 3
2.3.	Обеспечение эстетических условий	– состояние групповых – состояние прогулочных участков – оформление методического кабинета – обеспечение педагогического процесса методической литературой и пособиями	2 - 4 2 - 4 2 - 4 2 - 4
3.	**Кадровое обеспечение образовательного процесса**		**25**
3.1.	Соответствие квалификации педагогических кадров требованиям законодательства: – доля педагогических работников, имеющих первую и высшую квалификационную категорию; – своевременное прохождение педагогами аттестации на соответствие занимаемой должности; – выполнение плана повышения	 – до 30% – от 30% - до 50% – свыше 50% – до 80%	 3 5 9 2 - 5

	квалификации.	– от 80% до 100%	3 5
3.2.	Организация работы с молодыми специалистами	– наставническая деятельность – организация работы «Школы молодого воспитателя»	1-3 1 - 3
4.	**Взаимодействие с семьями воспитанников**		**10**
4.1.	Организация и проведение мероприятий, направленных на взаимодействие с родителями		1-5
4.2.	Своевременное выявление и эффективность в организации системы работы с семьями социального риска и семьями, находящимися в социально опасном положении		1-5

Показатели эффективности деятельности старшего воспитателя

№	Показатели	Критерии	Баллы
1.	**Обеспечение качества образовательного процесса**		**70**
1.1.	Подготовка и проведение педагогами образовательной деятельности	на высоком методическом уровне на среднем методическом уровне на низком уровне	6 – 10 2 – 5 0
1.2.	Результативность участия воспитанников детского сада в конкурсах, соревнованиях, смотрах, фестивалях различных уровней	<u>участники</u> – муниципальный уровень – республиканский уровень – всероссийский уровень <u>призёры</u> – муниципальный уровень – республиканский уровень – всероссийский уровень	 1 2 3 2 3 4 максимальная оценка - 10 баллов
1.3.	Результативность участия педагогов детского сада в конкурсах, соревнованиях, смотрах, фестивалях различных уровней	<u>участники</u> – муниципальный уровень – республиканский уровень – всероссийский уровень <u>призёры</u> – муниципальный уровень – республиканский уровень – всероссийский уровень	 1 2 3 2 3 5 максимальная оценка - 10 баллов
1.4.	Удовлетворённость родителей качеством предоставления образовательных услуг	– 90% - 100% – 80% - 89%	3 2

1.5.	Создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе	− урегулирование конфликтных ситуаций между участниками образовательного процесса; − отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей и педагогических работников	1 - 3 1 - 3
1.6.	Распространение передового педагогического опыта через открытые занятия, мастер – классы, выступление на семинарах, круглых столах, конференциях, ГМО и т. д.	− уровень МДОУ − муниципальный уровень − республиканский уровень − всероссийский уровень	1 2 3 5 макси-мальная оценка - 10 баллов
1.7.	Внедрение современных развивающих педагогических технологий	− ИКТ, − технологии проектной деятельности, − портфолио и т. д.	3 - 5
1.8.	Исполнительская дисциплина	− Своевременное ведение необходимой документации (планы, рабочие программы, отчёты и т. д.) − Своевременное предоставление необходимой информации (отчёты, запросы и т. д.) − Своевременное и качественное исполнение документов: приказов, распоряжений, актов	1 - 4
1.9.	Информационная доступность и открытость, создание имиджа ДОУ	− Публикации педагогических работников в научно – исследовательских изданиях, сборниках, журналах; − Функционирование и своевременное обновление официального сайта в сети «Интернет» в соответствии с действующим законодательством − Освещение положительного опыта о работе ДОУ в СМИ	1 - 4 1 - 4 1 - 4
2.	**Обеспечение безопасности участников образовательного процесса**		**25**
2.1.	Создание условий для сохранения здоровья воспитанников	− Реализация в полном объёме комплексно-целевой программы оздоровления воспитанников; − Стабильная или положительная динамика показателей здоровья воспитанников по данным мониторинга: · коэффициент занятости места одним ребёнком не ниже городского показателя · индекс здоровья ребёнка не ниже	1 – 4 1 – 3

		городского показателя · отсутствие травматизма воспитанников в течение года	1 – 3 1 - 3
2.2.	Обеспечение эстетических условий	– состояние групповых – состояние прогулочных участков – оформление методического кабинета – обеспечение педагогического процесса методической литературой и пособиями	1 - 3 1 - 3 1 - 3 1 - 3
3.	**Кадровое обеспечение образовательного процесса**		**25**
3.1.	Соответствие квалификации педагогических кадров требованиям законодательства: – доля педагогических работников, имеющих первую и высшую квалификационную категорию – своевременное прохождение педагогами аттестации на соответствие занимаемой должности – выполнение плана повышения квалификации.	– до 30% – с 30% - до 50% – свыше 50% – до 80% – от 80% до 100%	3 5 9 2 - 5 3 5
3.2.	Организация работы с молодыми специалистами	– наставническая деятельность – организация работы «Школы молодого воспитателя»	1 - 3 1-3
4.	**Взаимодействие с семьями воспитанников**		**30**
4.1.	Организация и проведение мероприятий, направленных на взаимодействие с родителями	– контроль и методическая помощь в организации и проведении родительских собраний, консультаций; – состояние родительских уголков; – состояние документации по работе с родителями; – проведение массовых мероприятий с участием родителей, дней открытых дверей; – 100% посещение воспитателями семей на дому.	1-5 1-5 1-5 1-5 1-5
4.2.	Своевременное выявление и эффективность в организации системы работы с семьями социального риска и семьями, находящимися в социально опасном положении		1-5

Показатели эффективности деятельности воспитателей

№	Показатели	Критерии	Баллы
1.	**Эффективность реализации образовательной программы**		**до 35 баллов**
1.1.	Подготовка и проведение воспитателем образовательной деятельности	на высоком методическом уровне на среднем методическом уровне на низком уровне	6 – 10 2 – 5 0

1.2.	Участие воспитанников в конкурсах, соревнованиях, смотрах, фестивалях различных уровней	участники - уровень МДОУ - муниципальный уровень - республиканский уровень - всероссийский уровень призёры - уровень МДОУ - муниципальный уровень - республиканский уровень - всероссийский уровень	 1 2 3 4 2 3 5 7 макси-мальная оценка - 10 баллов
1.3.	Благоприятный психологический климат (отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и сотрудников)	отсутствие жалоб наличие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	1 - 5 0
1.4.	Удовлетворённость родителей качеством предоставления образовательных услуг	- 90% - 100% - 80% - 89% - ниже 80%	5 - 10 1 - 4 0
2.	**Результативность участия воспитателей в методической и научно – исследовательской работе**		**до 35 баллов**
2.1.	Представление собственного педагогического опыта через открытые занятия, мастер – классы, выступление на семинарах, круглых столах, конференциях и т. д.	- уровень МДОУ - муниципальный уровень - республиканский уровень - всероссийский уровень	2 3 5 7 макси-мальная оценка - 10 баллов
2.2.	Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства	- участник - призёр - победитель	3 4 5 макси-мальная оценка - 10 баллов
2.3.	Руководство творческими рабочими группами, объединениями	- общесадовыми - городскими	5 10
2.4.	Ведение документации (отчёты, рабочие программы, табели посещаемости, документация по работе с семьей и др.)	- ведение несвоевременное и не в полном объёме - ведение в основном своевременное - своевременное ведение, соответствующее требованиям	0 1 - 3 4 - 5
3.	**Инновационная деятельность**		**до 15 баллов**
3.1.	Публикации в научно – исследовательских изданиях, сборниках, журналах	за 1 публикацию	2 макси-

			мальная оценка - 10 баллов
3.2.	Использование современных развивающих педагогических технологий: ИКТ, технологии проектной деятельности, технологии портфолио и т. д.	− начальное освоение технологии и внедрение в повседневную практику − эффективное, результативное использование технологий	1 - 3 4 - 5
4.	**Создание благоприятных условий осуществления образовательного процесса**		**до 40 баллов**
4.1.	Обеспечение информационной доступности	− оформление родительских уголков в соответствии с требованиями − трансляция педагогического опыта посредством официального сайта в сети «Интернет»	1 - 3 1 - 5
4.2.	Обеспечение эстетических условий	− соответствие предметно – развивающей среды требованиям ФГОС − оформление группы − сохранность имущества, игрового и учебного оборудования	1 - 3 1 - 3 1 - 3
4.3.	Охват детей в группе дополнительными платными услугами	− свыше 40% − свыше 70%	3 5
4.4.	Отсутствие задолженности по родительской плате	− отсутствие задолженности по родительской плате − отсутствие задолженности по дополнительным платным услугам	5 - 10 3 - 5
5.	**Обеспечение условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность воспитанников**		**до 25 баллов**
5.1.	Обеспечение безопасности участников образовательного процесса	− соблюдение требований охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности − надлежащее санитарно-гигиеническое состояние группы − выполнение энергосберегающих мероприятий − наличие в группе необходимых средств защиты (ватно-марлевых повязок) и правильного их хранения	до 15 баллов
5.2.	Оздоровительная работа с детьми	− систематическое и методически правильное проведение закаливающих мероприятий согласно программе здоровьесбережения − отсутствие травматизма воспитанников − есть случаи травматизма воспитанников	до 10 баллов - 3

Показатели эффективности деятельности учителей – логопедов

№	Показатели	Критерии	Баллы
1.	**Эффективность осуществления коррекционно – диагностической работы**		**до 60 баллов**
1.1.	Выявление детей, нуждающихся в логопедической помощи за учебный год	Количество (доля) детей, в возрасте от 4 до 5 лет, охваченных индивидуальными диагностическими процедурами: − менее 40% детей − 40-79 % детей − 80-100 % детей	 0 2 - 3 4 - 5
1.2.	Количество детей, имеющих сложный речевой дефект или сочетающийся с другими дефектами (от количества детей, занимающихся в логопедической группе)	− менее 10% от общего количества детей в группе; − до 20% − от 21% до 49% − более 50%	0 1 2 3 - 5
1.3.	100% количество детей, вышедших на запланированный уровень коррекционной работы по итогам учебного года		3 - 5
1.4.	Подготовка и проведение образовательной деятельности	на высоком методическом уровне на среднем методическом уровне на низком уровне	6 - 10 2 - 5 0
1.5.	Осуществление коррекционно-диагностической работы	− заполняются речевые карты; − работа осуществляется в соответствии с перспективными планами по направлениям коррекционной работы, индивидуальными маршрутами комплексного сопровождения ребёнка; − работа осуществляется по рабочим учебным программам по направлениям коррекционной работы, разработанных лично учителем-логопедом.	1 - 2 3 - 4 5 - 6
1.6.	Осуществление консультативно - просветительской работы с педагогическим коллективом	− проводится по запросу (разовые выступления на педсоветах и т.д.); − проводится систематически; − используются разнообразные формы работы (семинары, круглые столы, выступления), имеются планы консультативно-просветительской работы с педагогическим коллективом.	1 2 3 - 5
1.7.	Осуществление консультативно-просветительской работы с родителями, лицами их заменяющими	− проводится по запросу (разовые выступления на родительских собраниях и т.д.) − проводится систематически (регулярные выступления на родительских собраниях, наличие тетради взаимодействия и т.д.).	1 2

		− проводится систематически, по плану (имеются планы консультативно-просветительской работы).	3 - 5
1.8.	Благоприятный психологический климат (отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и сотрудников)	отсутствие жалоб наличие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений	1 - 3 0
1.9.	Удовлетворённость участниками образовательного процесса качеством предоставления образовательных услуг	− 90% - 100% − 80% - 89% − ниже 80%	5 - 6 2 - 4 0
2.	**Результативность участия учителя - логопеда в методической и научно – исследовательской работе**		**до 40 баллов**
2.1.	Представление собственного педагогического опыта через открытые занятия, мастер – классы, выступление на семинарах, круглых столах, конференциях и т. д.	− уровень МДОУ − муниципальный уровень − республиканский уровень − всероссийский уровень	2 3 5 7 макси-мальная оценка - 10 баллов
2.2.	Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства	− участник − призёр − победитель	3 4 5 макси-мальная оценка - 10 баллов
2.3.	Руководство творческими рабочими группами, объединениями	− общесадовыми − городскими	5 10
2.4.	Ведение необходимой документации (отчёты, рабочие программы, табели посещаемости, документация по работе с семьей и др.)	− ведение несвоевременное и не в полном объёме − ведение в основном своевременное − своевременное ведение, соответствующее требованиям	0 1 - 3 4 - 5
3.	**Инновационная деятельность**		**до 15 баллов**
3.2.	Обобщение собственного педагогического опыта в любой письменной форме: опубликованная методическая разработка, научно-методическая статья и т.д., в т.ч. через Интернет	за 1 публикацию	2 макси-мальная оценка - 10 баллов
3.3.	Использование современных развивающих педагогических технологий: ИКТ, технологии проектной деятельности, технологии портфолио и т. д.	− начальное освоение технологии и внедрение в повседневную практику − эффективное, результативное использование технологий	1 - 3 4 - 5
4.	**Создание благоприятных условий осуществления образовательного процесса**		**до 20 баллов**
4.1.	Обеспечение информационной	− оформление родительских уголков	1 - 3

	доступности	в соответствии с требованиями – трансляция педагогического опыта посредством официального сайта в сети «Интернет»	 1 - 5
4.2.	Обеспечение эстетических условий	– соответствие предметно – развивающей среды требованиям ФГОС – оформление кабинета – сохранность имущества, игрового и учебного оборудования – обновление методических и наглядных материалов в кабинете	1 - 3 1 - 3 1 – 3 1 - 3
5.	**Обеспечение условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность воспитанников**		**до 10 баллов**
5.1.	Обеспечение безопасности участников образовательного процесса	– соблюдение требований охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности – выполнение энергосберегающих мероприятий	1 - 5 1 - 5

Показатели эффективности деятельности музыкального руководителя, инструктора по физической культуре

№	Показатели	Критерии	Баллы
1.	**Эффективность реализации образовательной программы**		**до 35 баллов**
1.1.	Подготовка и проведение педагогом образовательной деятельности	на высоком методическом уровне на среднем методическом уровне на низком уровне	6 - 10 2 - 5 0
1.2.	Участие воспитанников в конкурсах, соревнованиях, смотрах, фестивалях различных уровней	<u>участники</u> – уровень МДОУ – муниципальный уровень – республиканский уровень – всероссийский уровень <u>призёры</u> – уровень МДОУ – муниципальный уровень – республиканский уровень – всероссийский уровень	 1 2 3 4 2 3 5 7 макси-мальная оценка - 10 баллов
1.3.	Благоприятный психологический климат (отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и сотрудников)	– отсутствие жалоб – наличие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	1 - 5 0
1.4.	Удовлетворённость участниками образовательного процесса качеством предоставления образовательных услуг	– 90% - 100% – 80% - 89% – ниже 80%	5 - 10 1 - 4 0

2.	**Результативность участия воспитателей в методической и научно – исследовательской работе**		**до 40 баллов**
2.1.	Представление собственного педагогического опыта через открытые занятия, мастер – классы, выступление на семинарах, круглых столах, конференциях и т. д.	− уровень МДОУ − муниципальный уровень − республиканский уровень − всероссийский уровень	2 3 5 7 макси-мальная оценка - 10 баллов
2.2.	Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства	− участник − призёр − победитель	3 4 5 макси-мальная оценка - 10 баллов
2.3.	Руководство творческими рабочими группами, объединениями	− общесадовыми − городскими	5 10
2.4.	Ведение документации (отчёты, планы, документация по работе с семьей и др.)	− ведение несвоевременное и не в полном объёме − ведение в основном своевременное − своевременное оформление, соответствующее требованиям	0 1 - 3 4 - 5
2.5.	Организация, подготовка и проведение праздников, утренников и развлечений с детьми	− высокий методический и организаторский уровень − средний методический и организаторский уровень − низкий методический и организаторский уровень	3 - 5 1 - 2 0
3.	**Инновационная деятельность**		**до 15 баллов**
3.1.	Публикации в научно – исследовательских изданиях, сборниках, журналах	за 1 публикацию	2 макси-мальная оценка - 10 баллов
3.2.	Использование современных развивающих педагогических технологий: ИКТ, технологии проектной деятельности, технологии портфолио и т. д.	− начальное освоение технологии и внедрение в повседневную практику − эффективное, результативное использование технологий	1 - 3 4 - 5
4.	**Создание благоприятных условий осуществления образовательного процесса**		**до 35 баллов**
4.1.	Педагогом выстроена система консультативно-просветительской работы с педагогическим коллективом	− проводится по запросу (разовые выступления на педсоветах и т.д.) − проводится систематически − используются разнообразные формы работы (семинары, круглые столы,	1 - 2 3 - 4 5

		выступления), имеются планы консультативно-просветительской работы с педагогическим коллективом.	
4.2.	Педагогом выстроена система консультативно-просветительской работы с родителями, лицами их заменяющими	− проводится по запросу (разовые выступления на родительских собраниях и т.д.) − проводится систематически (регулярные выступления на родительских собраниях, наличие тетради взаимодействия и т.д.). − проводится систематически, по плану (имеются планы консультативно-просветительской работы).	1 - 2 3 – 4 5
4.3.	Обеспечение информационной доступности	− оформление информации для родителей в соответствии с требованиями − трансляция педагогического опыта посредством официального сайта в сети «Интернет»	1 - 3 1 - 5
4.4.	Обеспечение эстетических условий	− соответствие предметно – развивающей среды требованиям ФГОС − сохранность имущества, спортивного, игрового и учебного оборудования − оформление зала к праздникам и развлечениям − обновление атрибутов к праздникам и развлечениям	1 – 3 1 – 4 1 - 5 1 - 5
5.	**Обеспечение условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность воспитанников**		**до 25 баллов**
5.1.	Обеспечение безопасности участников образовательного процесса	− соблюдение требований охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности − надлежащее санитарно-гигиеническое состояние зала − выполнение энергосберегающих мероприятий	до 15 баллов
5.2.	Оздоровительная работа с детьми	− проведение оздоровительных мероприятий согласно оздоровительной программе отсутствие травматизма воспитанников − есть случаи травматизма воспитанников	до 10 баллов -3

Показатели эффективности деятельности младших воспитателей

№	Показатели	Критерии	Баллы
1.	**Создание благоприятных условий осуществления образовательного процесса**		**14**
1.1.	Содержание помещений в соответствии с санитарно – эпидемиологическими требованиями	− без замечаний − с замечаниями	3 1

1.2.	Оказание помощи воспитателям в подготовке воспитанников к конкурсам, соревнованиям, смотрам, фестивалям различных уровней		3
1.3.	Благоприятный психологический климат (отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и сотрудников)	отсутствие жалоб наличие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	1 0
1.4.	Оказание помощи воспитателям в обеспечении эстетических условий	− соответствие предметно – развивающей среды требованиям ФГОС − оформление группы − сохранность имущества, игрового и учебного оборудования	2 2 1
1.5.	Помощь и активное участие в подготовке и проведении мероприятий МДОУ		2
2.	**Обеспечение условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность воспитанников**		**6**
2.1.	Обеспечение безопасности участников образовательного процесса	− соблюдение требований охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности − выполнение энергосберегающих мероприятий	2 2
2.2.	Оказание помощи воспитателю в оздоровительной работе с детьми	− оказание помощи в проведении закаливающих мероприятий	2

Показатели эффективности деятельности делопроизводителя

№	Показатели и критерии	Баллы
1.	**Создание благоприятных условий осуществления образовательного процесса**	**120**
1.1.	Работа по персонифицированному учёту сведений на работающих и оформление документов для назначения и пересмотра пенсий.	10 - 20
1.2.	Соответствие делопроизводства стандартам унифицированной системы и стандартам современных требований, ведение электронного документооборота.	10 - 20
1.3.	Оформление и ведение кадровой документации	10- 50
1.4.	Оформление документов для получения страхового номера индивидуального страхового счёта воспитанников	10 - 30
2.	**Обеспечение условий, направленных на безопасность сотрудников и воспитанников**	**30**
2.1.	Соблюдение требований противопожарной и антитеррористической безопасности, охраны труда и техники безопасности, требований санитарного законодательства	1 - 5
2.2.	Соблюдение требований пропускного режима	1 - 2

2.3.	Выполнение энергосберегающих мероприятий		1 - 3
2.4.	Помощь и активное участие в подготовке и проведении мероприятий МДОУ		1 - 5
2.5.	Создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе		1 - 5
2.6.	Исполнительская дисциплина	своевременное предоставление отчётов и запрашиваемой информации	5 - 10

Показатели эффективности деятельности заведующего хозяйством

№	Показатели	Критерии	Баллы
1.	**Обеспечение условий, направленных на безопасность сотрудников и воспитанников**		**30**
1.1.	Соблюдение в учреждении мер противопожарной и антитеррористической безопасности, охраны труда и техники безопасности	Отсутствие предписаний − отдела надзорной деятельности − инспекции по охране труда	5 - 10
1.2.	Соблюдение требований санитарно – эпидемиологического режима	Отсутствие предписаний Роспотребнадзора	5 - 10
1.3.	Соблюдение требований пропускного режима	Отсутствие нарушений пропускного режима	5 - 10
2.	**Создание благоприятных условий осуществления образовательного процесса**		**120**
2.1.	Выполнение необходимых объёмов капитального и текущего ремонта		до 30
2.2.	Количественное и качественное обновление материально-технической базы		до 20
2.3.	Выполнение функций ответственного за электрохозяйство, теплохозяйство, обеспечение требований электробезопасности при эксплуатации технологического и энергетического оборудования		до 30
2.4.	Реализация программы энергосбережения	− реализация в полном объёме − реализация с замечаниями	до 20 до 10
2.5.	Создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе	Соблюдение профессиональной и корпоративной этики	1 - 5
2.6.	Обеспечение эстетических условий в здании детского сада, надлежащее состояние территории	− состояние помещений − состояние территории − сохранность имущества, оборудования	5 - 10
2.7.	Помощь и активное участие в подготовке и проведении мероприятий МДОУ	− уровень МДОУ − муниципальный уровень	1 - 5

Показатели эффективности деятельности инженера по охране труда

№	Показатели и критерии	150 баллов
1.	Создание безопасных условий труда и проведение профилактической работы, предупреждающей травматизм и возникновение профессиональных заболеваний	5 - 30
2.	Участие в реализации муниципальных, республиканских и федеральных программ в области охраны труда	5 -30
3.	Наличие плановой документации по охране труда, инструкций по охране	5 - 20

	труда и технике безопасности, рекомендаций	
4.	Отсутствие предписаний инспекции по охране труда	5 - 10
5.	Отсутствие случаев травматизма работников организации на рабочем месте в течение года	5 - 10
6.	Участие в своевременном обновлении информации официального сайта МДОУ в сети «Интернет» по своему направлению	5 - 10
7.	Исполнительская дисциплина, своевременное предоставление отчётов и запрашиваемой информации	5 -10
8.	Отсутствие жалоб и обращений сотрудников по вопросу профессиональной деятельности специалиста по охране труда	5 - 10
9.	Создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе, соблюдение профессиональной и корпоративной этики	5 - 10
10.	Помощь и активное участие в подготовке и проведении мероприятий в МДОУ различного уровня	5 - 10

Показатели эффективности деятельности специалиста в сфере закупок

№	Показатели и критерии	60 баллов
1.	Соблюдение требований противопожарной и антитеррористической безопасности, охраны труда и техники безопасности, требований санитарного законодательства	1 - 20
1.2.	Отсутствие предписаний по деятельности специалиста в сфере закупок	5 - 10
1.3.	Исполнительская дисциплина, своевременное предоставление отчётов и запрашиваемой информации	5 -10
1.4.	Отсутствие жалоб и обращений поставщиков по вопросу профессиональной деятельности специалиста в сфере закупок	5 - 10
1.5.	Создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе, соблюдение профессиональной и корпоративной этики	5 - 10

Показатели эффективности деятельности шеф – повара, повара

№	Показатели и критерии	Баллы
1.	**Обеспечение условий, направленных на безопасность сотрудников и воспитанников**	**60**
1.1.	Соблюдение требований противопожарной и антитеррористической безопасности, охраны труда и техники безопасности, требований санитарного законодательства	1 - 20
1.2.	Соблюдение требований пропускного режима	1 - 20
1.3.	Выполнение энергосберегающих мероприятий	1 - 20
2.	**Создание благоприятных условий осуществления образовательного процесса**	**90**
2.1.	За работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей (за разгрузку молочнокислой продукции, других продуктов, за чистку овощей вручную, переборку овощей)	5 - 40
2.2.	Приготовление индивидуальных блюд для больных детей при наличии	5 - 40

	меню.		
2.3.	Создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе	Соблюдение профессиональной и корпоративной этики	1 - 5
2.4.	Помощь и активное участие в подготовке и проведении мероприятий МДОУ	− уровень МДОУ − муниципальный уровень	1 - 3 3 - 5

Показатели эффективности деятельности рабочего по комплексному ремонту и обслуживанию здания

№	Показатели и критерии		Баллы
1.	**Обеспечение условий, направленных на безопасность сотрудников и воспитанников**		**60**
1.1.	Соблюдение требований противопожарной и антитеррористической безопасности, охраны труда и техники безопасности, требований санитарного законодательства		1 - 20
1.2.	Соблюдение требований пропускного режима		1- 20
1.3.	Выполнение энергосберегающих мероприятий		1 - 20
2.	**Создание благоприятных условий осуществления образовательного процесса**		**90**
2.1.	Качественное выполнение 3 и более видов работ, оперативность выполнения заявки по устранению технических неполадок (при разряде ниже 6)		10 - 40
2.2.	За работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей (за разгрузку молочнокислой продукции, других продуктов), выполнение обязанностей грузчика		10 - 40
2.3.	Создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе	Соблюдение профессиональной и корпоративной этики	1 - 5
2.4.	Помощь и активное участие в подготовке и проведении мероприятий МДОУ	− уровень МДОУ − муниципальный уровень	1 – 3 3 - 5

Показатели эффективности деятельности подсобного рабочего, кладовщика

№	Показатели и критерии	Баллы
1.	**Обеспечение условий, направленных на безопасность сотрудников и воспитанников**	**60**
1.1.	Соблюдение требований противопожарной и антитеррористической безопасности, охраны труда и техники безопасности, требований санитарного законодательства	1 - 20
1.2.	Соблюдение требований пропускного режима	1 - 20
1.3.	Выполнение энергосберегающих мероприятий	1 - 20
2.	**Выполнение условий, повышающих эффективность и результативность труда**	**90**
2.1.	За работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей (за разгрузку молочнокислой продукции, других продуктов, за чистку	10 - 40

	овощей вручную, переборку овощей)		
2.2.	Успешное овладение программным продуктом «Вижен-Софт: Питание в детском саду»		10 - 40
2.3.	Создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе	Соблюдение профессиональной и корпоративной этики	1 - 5
2.4.	Помощь и активное участие в подготовке и проведении мероприятий МДОУ	− уровень МДОУ − муниципальный уровень	1 – 3 3 - 5

Показатели эффективности деятельности оператора стиральных машин

№	Показатели и критерии		Баллы
1.	**Обеспечение условий, направленных на безопасность сотрудников и воспитанников**		**60**
1.1.	Соблюдение требований противопожарной и антитеррористической безопасности, охраны труда и техники безопасности, требований санитарного законодательства		1 - 20
1.2.	Соблюдение требований пропускного режима		1 - 20
1.3.	Выполнение энергосберегающих мероприятий		1 - 20
2.	**Создание благоприятных условий осуществления образовательного процесса**		**60**
2.1.	Оператору стиральных машин за стирку деликатных изделий вручную		10 - 20
2.2.	Увеличение объёма работы, связанной со стиркой спецодежды работников		10 - 30
2.3.	Создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе	Соблюдение профессиональной и корпоративной этики	1 - 5
2.4.	Помощь и активное участие в подготовке и проведении мероприятий МДОУ	− уровень МДОУ − муниципальный уровень	1 – 3 3 - 5

Показатели эффективности деятельности уборщика служебных помещений, дворника, сторожа

№	Показатели и критерии	Баллы
1.	**Обеспечение условий, направленных на безопасность сотрудников и воспитанников**	**60**
1.1.	Соблюдение требований противопожарной и антитеррористической безопасности, охраны труда и техники безопасности, требований санитарного законодательства	1 - 20
1.2.	Соблюдение требований пропускного режима	1- 20
1.3.	Выполнение энергосберегающих мероприятий	1 - 20

2.	**Создание благоприятных условий осуществления образовательного процесса**		**10**
2.1.	Создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе	Соблюдение профессиональной и корпоративной этики	1 - 5
2.2.	Помощь и активное участие в подготовке и проведении мероприятий МДОУ	− уровень МДОУ − муниципальный уровень	1 – 3 3 - 5

1 балл приравнивается к 1%

3. Надбавки за выслугу лет в Учреждении устанавливаются руководителям, специалистам, другим служащим, высококвалифицированным рабочим, в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки, в процентах к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
свыше 1 года	5
от 5 до 10 лет	10
от 10 до 15 лет	15
свыше 15 лет	20

Надбавки за выслугу лет устанавливаются, в том числе, руководителям, специалистам, другим служащим и высококвалифицированным рабочим, работающим в Учреждении на условиях совместительства, а также почасовой оплаты труда.

Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам, имеющим доплату в соответствии с пунктом 5 раздела 4 настоящего Положения.

3.1. В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включаются следующие периоды:

1) период работы в государственных и муниципальных учреждениях на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;

2) период работы в государственных и муниципальных учреждениях высококвалифицированными рабочими, оплата труда которых осуществлялась исходя из повышенных разрядов;

3) период работы в централизованных бухгалтериях при органах исполнительной власти и местного самоуправления Республики Коми на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;

4) период работы на государственной, гражданской и муниципальной службе;

5) период работы до 1 января 1992 г. на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих в детских спортивных школах, созданных при физкультурно-спортивных обществах, спортивных или спортивно-технических клубах, профсоюзах;

6) время военной службы граждан, если перерыв между днем увольнения с военной службы и днем приема на работу не превысил одного года, а ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и при вооруженных конфликтах, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более - независимо от продолжительности перерыва.

3.2. Надбавки за выслугу лет исчисляются исходя из должностного оклада, оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки) работника без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.3. Работникам Учреждения, выполняющим педагогическую и (или) преподавательскую работу, надбавка за выслугу лет исчисляется пропорционально объему учебной нагрузки.
3.4. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности, формируемые в электронном варианте. В качестве дополнительных документов могут предоставляться справки соответствующих организаций, подтверждающие наличие сведений, имеющих значение при определении права на надбавку за выслугу лет или ее размер, заверенные подписью руководителя и печатью.

4. При премировании работников по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год) учитываются следующие критерии:
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе соответственных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с, уставной деятельностью Учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие работника, в выполнении важных работ, мероприятий.

№ п/п	Премии по итогам работы за месяц	В процентах к должностному окладу
1	Воспитателям за организацию работы по повышению процента занятости места одним ребёнком − От 75% до 79% − От 80% до 84% − От 85% до 89% − Свыше 90%	 10% 15% 20% 25%
2	Работникам учреждения за улучшение условий для пребывания воспитанников в детском саду: − Создание обогащённой развивающей среды; − Работа по благоустройству территории; − Проведение ремонтных работ; − Оформление зимних участков для организации детской деятельности; − Организация работ на клумбе, огороде в период сельскохозяйственных работ.	до 50%
3	Работникам учреждения за подготовку, участие и результативность достижений, творчество и инициативу в организации и проведении открытых общесадовых, городских, республиканских мероприятий, смотров – конкурсов, фестивалей, конкурсов профессионального мастерства.	До 30%
4	Работникам учреждения за хорошую подготовку к новому учебному году.	до 50%
5	Работникам детского сада за помощь в одевании детей младших групп на прогулку	до 10%
6	Работникам пищеблока за организацию качественного детского питания (разнообразное меню, освоение и внедрение новых	до 30%

	блюд).	

Конкретный размер премии может устанавливаться как в процентном отношении к должностному окладу, так и в абсолютном значении.

Премия по итогам работы за год

Всем работникам учреждения - 10-50% среднего месячного заработка (при наличии экономии по заработной плате за год). Конкретный размер премии может устанавливаться как в процентном отношении к должностному окладу, так и в абсолютном значении.

При премировании работников по итогам работы за год учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе соответственных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер премии может быть увеличен работникам, не имеющим больничных листов в течение года на 10% (1 раз в год).

Премия по итогам работы за год выплачивается работникам, проработавшим в МДОУ «Д/с № 66» не менее одного календарного года.

Размер премии (по итогам работы за месяц, год) может быть снижен при условии:

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение должностной инструкции;
- нарушение санитарно – эпидемиологического режима;
- нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- обоснованные жалобы родителей на сотрудников МДОУ;
- детский травматизм по вине работника;
- высокий уровень заболеваемости сотрудников (злоупотребление больничными листами);
- отсутствие результатов в работе с семьёй (наличие задолженности по родительской плате, конфликтные ситуации);
- халатное отношение к сохранности материально-технической базы.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца (года) работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц (год).

5. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления, в том числе премиальных выплат по итогам работы, а также надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, определяются Учреждением самостоятельно в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда Учреждения и

фиксируются в установленном порядке в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников.
6. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера, в том числе премиальных выплат по итогам работы, надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, заместителям руководителя и остальным работникам Учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения.
7. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются приказом начальника МУ «Управления образования» администрации муниципального округа «Ухта», с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности Учреждения её руководителя в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда Учреждения.
8. Показатели эффективности деятельности Учреждения ее руководителя, в соответствии с которым устанавливаются выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения, определяются приказом начальника МУ «Управления образования» администрации муниципального округа «Ухта».
9. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца (года) работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц (год).
10. При наличии дисциплинарного взыскания выплаты стимулирующего характера не производятся (по решению постоянно действующей комиссии по подведению итогов оценки эффективности труда работников - полностью или частично).

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат 72F87B53595D4F1FC261DA64E28359C1
Владелец Карачинская Екатерина Валентиновна
Действителен с 18.03.2025 по 11.06.2026