

ПРИНЯТО

Решением общего собрания
работников Учреждения

от «25» __07__2023_№ _____

УТВЕРЖДЕНО

Приказом от «25»07_2023г.

№__119__

Заведующий МКДОУ д/с № 445

_____ Н.А. Околович

Мотивированное мнение
первичной профсоюзной
организации учтено

протокол №_6
от «25_» __07__2023г.

Положение о системе оплаты труда работникам муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения города Новосибирска «Детский сад № 445»

Содержание

I. Общие положения _____

II. Определение размеров должностных окладов и оплата труда работников по должностному окладу _____

III. Порядок и условия выплаты компенсационных доплат _____

IV. Надбавки стимулирующего характера, порядок и условия их выплаты _____

V. Порядок и условия оплаты труда заместителей руководителя и главного бухгалтера _____

VI. Оплата труда работников, занятых оказанием платных услуг _____

VII. Оплата труда работникам на условиях совместительства _____

VIII. Часовая оплата труда _____

IX. Заключительные положения _____

Приложение № 1 «Форма расчетного листа» _____

Приложение № 2 «Виды составных частей заработной платы их наименование, используемое в формировании расчетного листка» _____

Приложение № 3-25 Критерии оценки качества выполняемых работ

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения города Новосибирска «Детский сад № 445» (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.

1.2 Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- положений Постановления Правительства Новосибирской области от 26 июня 2018 г. N 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";
- постановлениями мэрии г. Новосибирска от 18 сентября 2019 г. N 3477 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и определении предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений города Новосибирска», от 17 февраля 2020 г. N 557 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска»;
- условий Областного отраслевого соглашения по учреждениям Новосибирской области, находящимся в ведении министерства образования, науки и инновационной политики Новосибирской области, на 2020- 2022 годы, зарегистрированным в министерстве труда, занятости и трудовых ресурсов Новосибирской области;
- условий Соглашения в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска, на 2021 - 2023 годы (с учетом изменений);
- 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. 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.

Форма расчетного листа утверждается руководителем образовательного учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Форма расчетного листа приведена в **приложении №1** настоящего Положения.

Виды составных частей заработной платы их наименование, используемое в формировании расчетного листка перечислены в **приложении №2** к данному положению.

1.8. Главный бухгалтер осуществляет постоянный контроль за полнотой исчисления и своевременностью выплаты заработной платы работников.

Заведующая обеспечивает организацию начисления и выплаты заработной платы.

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

1.10. Ежегодно на 01 сентября текущего учебного года приказом заведующей утверждается тарификационный список педагогического персонала на период с 01 сентября по 31 августа текущего года.

1.11. В тарификационный список изменения вносятся приказом Заведующей при изменении объема работы, размеров должностных окладов и иных выплат, а также изменения данных работников (прием, перевод, увольнение, совмещение).

II. Формирование фонда оплаты труда учреждения

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

- субвенции на оплату труда педагогического, административного (заместителей заведующего по учебно-воспитательной работе) занятого организацией образовательного процесса, учебно-вспомогательного персонала (младший воспитатель и др.) занятого в реализации дошкольной общеобразовательной программы;
- муниципального бюджета на оплату труда работников, не связанных с образовательным процессом (заместитель заведующего по АХЧ, работники бухгалтерии, делопроизводитель, калькулятор, младший обслуживающий персонал, работники пищеблока).

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

- размера региональных нормативов финансового обеспечения, утвержденных в установленном порядке Правительством Новосибирской области, и уменьшенных на сумму средств для приобретения средств обучения(воспитания), игр, игрушек;
- количества обучающихся в учреждении;
- поправочных коэффициентов, используемых при расчете объемов финансирования государственных образовательных учреждений Новосибирской области и муниципальных образовательных учреждений на территории Новосибирской области, применяемые к фонду оплаты труда, рассчитанному по нормативам финансового обеспечения и учитывающих:
- особенности деятельности образовательных организаций, реализующих дошкольную общеобразовательную программу в муниципальных общеобразовательных организациях;
- индивидуальные особенности деятельности образовательных организаций, реализующих общеобразовательные программы в муниципальных общеобразовательных организациях, применяемые к фонду оплаты труда (для муниципальных районов и городских округов для выравнивания бюджетной обеспеченности).

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

III. Структура фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда учреждения состоит:

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

ФОТ_m – фонд оплаты труда, финансируемого из средств муниципального бюджета,

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

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

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

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

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

$\text{ФОТ}_{\text{ст } p}$ – часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование руководителя;

$\text{ФОТ}_{\text{б суб}}$ – базовый фонд оплаты труда для оплаты гарантированной части заработной платы (оклад, выплаты компенсационного характера, в т.ч. за особенности деятельности) работникам учреждения:

$$\text{ФОТ}_{\text{б суб}} = \text{ФОТ}_{\text{б пед}} + \text{ФОТ}_{\text{б ауп}} + \text{ФОТ}_{\text{б увп}}, \text{ где:}$$

$\text{ФОТ}_{\text{б пед}}$ - базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников;

$\text{ФОТ}_{\text{б ауп}}$ – базовая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала (заведующей, заместители заведующей по воспитательной работе);

$\text{ФОТ}_{\text{б увп}}$ – базовая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала (младшие воспитатели и др.).

3.3. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, направляемой на стимулирование заведующей $\text{ФОТ}_{\text{ст } p}$ устанавливается до 3% нормативными документами на региональном уровне. При этом, денежные средства фонда оплаты труда, выделяемые на стимулирование руководителя и не использованные в течение финансового года, направляются на стимулирование педагогических работников данного учреждения.

3.4. Фонд оплаты труда, финансируемый из средств муниципального бюджета, состоит из базовой части и стимулирующей части:

$$\text{ФОТ}_m = \text{ФОТ}_{\text{б } m} + \text{ФОТ}_{\text{ст } m}, \text{ где}$$

ФОТ_m - фонд оплаты труда, финансируемого из средств муниципального бюджета;

- **ФОТ б м** – базовый фонд оплаты труда для оплаты гарантированной части заработной платы (оклад, выплаты компенсационного характера) работникам учреждения, согласно утвержденному штатному расписанию из числа:
 - другого персонала (заместитель заведующего по АХЧ, делопроизводитель);
 - младшего - обслуживающего персонала (уборщик служебных помещений, уборщик территорий, рабочий по обслуживанию зданий, слесарь-сантехник, техник, сторож, кастелянша, кладовщик, машинист стирки белья и ремонту спецбелья, плотник и др.);
 - иного персонала (работники пищеблока, бухгалтерии, калькулятор) согласно утвержденному штатному расписанию;
- **ФОТст м** – часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование работников.

3.5. Формирование и утверждение штатного расписания руководителем учреждения производится в пределах фонда оплаты труда по источникам финансового обеспечения.

IV. Определение размеров должностных окладов работникам

4.1. Размеры должностных окладов в штатном расписании учреждения определяются на основании:

- действующего 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", Областное отраслевое соглашение по учреждениям Новосибирской области, находящимся в ведении министерства образования, науки и инновационной политики Новосибирской области, на 2020 - 2022 годы,, Соглашение в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска на 2021-2023 гг.:

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

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

4.3. Изменение размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, установление доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы работнику производится:

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

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия, Почётной грамотой Министерств РФ – со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата;

- при присуждении ученой степени доктора наук – с даты принятия решения о присуждении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией.

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

4.5. Размеры должностных окладов работников изменяются при повышении и (или) индексации (при наличии решения органа местного самоуправления) должностных окладов отрасли.

4.6. При изменении размера должностного оклада (оклада) с работником заключается дополнительное соглашение к трудовому договору.

4.7. Должностной оклад - оплата труда за календарный месяц при отработке нормы рабочего времени при 40, 36 часовой рабочей неделе и выполнении нормы педагогической работы, для педагогических работников которым она установлена.

При суммированной учете рабочего времени для нормы используется среднемесячное количество рабочих часов в зависимости от установленной продолжительности 40, 36 рабочей недели и выполненной педагогической работы (для педагогических работников), в остальных случаях используется норма рабочего времени в месяц по производственному календарю.

Рабочее время исчисляется в часах и десятых долях часа. Фактически отработанное время каждым работником учитывается в таблице учета рабочего времени, также подлежит учету, выработанный объем - педагогической работы для педагогических работников с установленной нормой нагрузки.

4.8. Начисление оплаты труда работнику производится ежемесячно из расчета должностного оклада за фактически отработанное время (выполненный объем педагогической работы) в календарном месяце с учетом установленного режима (с учетом привлечения работника к сверхурочной работе и работе в выходные дни), т.е. пропорционально отработанному времени.

V. Порядок и условия

выплаты компенсационных доплат

5.1. Виды выплат компенсационного характера:

- за фактически отработанные часы в ночное время с 22 часов до 6 часов – доплата в размере 35% часовой ставки из расчета должностного оклада (оклада) и месячной нормы рабочего времени в зависимости от продолжительности установленной нормы рабочей недели (при суммированном учете среднемесячной нормы);
- за совмещение профессий (должностей), т.е. выполнение наряду с основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии, увеличение объема работы, расширение зон обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы в течение рабочего дня, в соответствии с приказом, но не более 100% от должностного оклада (оклада) по совмещаемой должности.

Доплата производится из расчета должностного оклада по совмещаемой должности с учетом квалификации работника соответствующей требованиям на совмещаемой должности и объема порученной работы за дни фактического выполнения работы.

В связи с наличием и возникновением в дальнейшей деятельности учреждения работ не входящих в состав трудовых функций по штатным должностям, но необходимость в выполнении которых возлагается законом (ведение сайта образовательной организации, ответственный за ГО и ЧС и ответственный за ОТ и др.), такого рода дополнительная работа работникам поручается с их письменного согласия и оформляется аналогично совмещению, с указанием конкретных трудовых действий и их частоты, а также оплаты в рублях за календарный месяц из части ФОТ финансируемой с учетом источника обеспечения такой деятельности в образовательной организации.

При этом оплата труда работникам производится исходя из данной суммы пропорционально отработанным дням (часам) в календарном месяце по основной должности или должности по совместительству;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, повышенная оплата (доплата) – производится в размере одинарной часовой ставки из расчета должностного оклада (оклада) и месячной нормы рабочего времени (при суммированном учете среднемесячной нормы) (по желанию работника вместо повышенной оплаты (доплаты) ему может быть предоставлен день отдыха, в этом случае день отдыха оплате не подлежит);
- за сверхурочную работу, т.е. работу за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени - ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период доплата производится за первые два часа работы в размере 50%, за последующие часы – в размере 100% за каждый час работы из

расчета должностного оклада (оклада) и месячной нормы рабочего времени (при суммированном учете среднемесячной нормы) (по желанию работника вместо повышенной оплаты (доплаты) ему может быть предоставлено дополнительное время отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно);

При этом работа, произведенная сверх нормы рабочего времени путем привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии данными абзацами.

- повышенная оплата (доплата) работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда, отнесенным к классу **3.1**, устанавливается в размере **4%** должностного оклада (оклада) по должностям:

- повар;

-шеф-повар.

- при введении в эксплуатацию рабочего места до получения результатов специальной оценки условий труда за работниками сохраняется право на указанную доплату (при условии отнесения данного вида работы к вредным условиям труда ранее действующим законодательством), поскольку условия труда работников не изменились.

Размер доплаты работникам, занятым 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.

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

№ п/п	Типы учреждений, классов и групп, условия выполнения работ	Категории работников	Размер доплаты, в % от должностного оклада (ставки заработной платы)
1	Учреждения, осуществляющие общеобразовательную деятельность по адаптированным общеобразовательным программам (для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабовидящих, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушением опорно-двигательного аппарата, с задержкой	руководитель, заместители руководителя по учебно-воспитательной и воспитательной работе, педагогические работники	20

	психического развития, с умственной отсталостью, с расстройствами аутистического спектра, со сложными дефектами и других обучающихся с ограниченными возможностями здоровья)	прочие работники ***	15
2	Классы, (группы) учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам (для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабовидящих, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с умственной отсталостью, с расстройствами аутистического спектра, со сложными дефектами и других обучающихся с ограниченными возможностями здоровья), а также программам дошкольного образования (в группах	руководитель, заместители руководителя по учебно-воспитательной и воспитательной работе, педагогические работники	20
		другие работники **	15

№ п/п	Типы учреждений, классов и групп, условия выполнения работ	Категории работников	Размер доплаты, в % от должностного оклада (ставки заработной платы)
	компенсирующей направленности) в дошкольных образовательных организациях и в общеобразовательных организациях		
3	Общеобразовательные учреждения, осуществляющие инклюзивное обучение (воспитание) детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам в классах, группах	педагогические работники	20*
4	Оздоровительные образовательные учреждения (классы, группы), в том числе санаторные для детей, нуждающихся в длительном лечении	педагогические работники	20
		другие работники **	15
		прочие работники***	15
		медицинские работники	30
6	Учреждения, имеющие структурное подразделение интернат, группы круглосуточного пребывания	руководитель, работники структурного подразделения, групп	15

7	Общеобразовательные учреждения, осуществляющие обучение на дому или в медицинской организации или санаторном учреждении	педагогические работники ****	20
8	Общеобразовательные учреждения, осуществляющие обучение в классах, группах с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий	педагогические работники ****	20*
10	Учреждения (классы, группы) с углубленным изучением иностранного языка за обучение на иностранном языке и применение его при обучении (воспитании)	руководитель, заместитель руководителя по учебно-воспитательной и воспитательной работе, по иностранному языку, по производственному обучению, педагогические работники ****	15
12	Образовательные учреждения, имеющие классы, группы, при обучении детей, не владеющих русским языком	педагогические работники	15*
18	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы комбинированной направленности, с совместным пребыванием здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья	руководитель	20
		педагогические работники ****	20
		другие работники **	15
19	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и	педагогические работники ****	15
№ п/п	Типы учреждений, классов и групп, условия выполнения работ	Категории работников	Размер доплаты, в % от должностного оклада (ставки заработной платы)
	имеющие группы с воспитанниками в возрасте до 3 лет	другие работники **	10
20	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы оздоровительной направленности, для детей с туберкулезной интоксикацией, тяжелой пищевой аллергией и (или) генетическими заболеваниями	руководитель	20
		педагогические работники ****	20
		другие работники **	15
21	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы оздоровительной	руководитель	15
		педагогические работники ****	15

направленности с приоритетным осуществлением санитарно-гигиенических, профилактических и оздоровительных мероприятий и процедур (кроме указанных в строке 20)	другие работники **	10
---	---------------------	----

**оплата производится пропорционально количеству обучающихся (воспитанников), в том числе с ограниченными возможностями здоровья в классах (группах) с учетом действующих норм СанПиН 2.4.2.3286-15 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения и воспитания в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья»*

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

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

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

При наличии двух и более особенностей деятельности учреждений или работников доплаты к должностному окладу (ставки) работника осуществляются за каждую их них.

Перечень иных педагогических работников, которым могут производиться доплаты, определяется Учреждением в Положении о системе оплаты труда работников учреждения в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками).

Размеры компенсационных выплат, установленные в Положении о системе оплаты труда работников учреждения, не могут быть ниже, а условия их осуществления не должны быть ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными федеральным и региональным законодательством, органом местного самоуправления, настоящим Соглашением. При определении размеров компенсационных выплат работникам учреждения и условий их осуществления учитывается мнение выборного профсоюзного или иного представительного органа работников учреждения.

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

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

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

5.4. 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%.

VI. Порядок установления стимулирующих выплат

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

6.2. Виды стимулирующих выплат:

- ✓ за ученую степень – действуют в отношении руководителей, занятых в образовательной деятельности и работников, работающих на педагогических должностях,
- ✓ за почетное звание - действуют в отношении руководителей, занятых в образовательной деятельности и и работников, работающих на педагогических должностях,
- ✓ за стаж непрерывной работы, на всех работников учреждения;
- ✓ за качество выполняемых работ - на всех работников учреждения,
- ✓ надбавка за квалификационную категорию - на педагогических работников, руководителей заместителей руководителей, задействованных в образовательном процессе;
- ✓ премии по итогам календарного периода - на всех работников;
- ✓ премии за выполнение важных и особо важных заданий - на всех работников, при своевременном и качественном выполнении порученных работ и заданий.

6.3. Стимулирующие надбавки выплачиваются при отсутствии у работников действующих дисциплинарных взысканий.

6.4. При отсутствии у работников, работающих должностях действующих дисциплинарных взысканий работникам ежемесячно выплачиваются стимулирующие надбавки постоянного характера по одному из каждого вида на усмотрение работника:

За ученую степень и почетное звание		
Руководителям, их заместителям, руководителям структурных подразделений и педагогическим работникам	Виды	
	за ученую степень кандидата наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	доктора наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)
	10%	15%
Руководителям, их заместителям, руководителям структурных подразделений и педагогическим работникам	«Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный работник профтехобразования», «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный тренер», «Заслуженный работник	«Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации»,

Руководителям их заместителям руководителям структурных подразделений и педагогическим работникам	физической культуры», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств», «Народный артист», «Заслуженный артист» «Народный врач», «Заслуженный врач» и другие соответствующие почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы	«Почетный работник высшего физической культуры», профессионального образования, «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально-технического образования» и другие соответствующие профилю выполняемой работы
	25%	20%
Руководителям их заместителям руководителям структурных подразделений и педагогическим работникам	Медаль ордена Российской Федерации «За заслуги перед Отечеством» I, II степени, знак отличия «За безупречную службу» и другие государственные награды	Почётная грамота Президента Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации отраслевых Министерств РФ
	25%	15%
Руководителям их заместителям руководителям структурных подразделений и педагогическим работникам	Знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения»	Благодарность Министерства просвещения Российской Федерации
	25%	10%

Размер надбавки за ученую степень, почетное звание, соответствующие профилю выполняемой работы, работникам устанавливается в соответствии с таблицей 1 (для педагогических работников и руководителей, занятых образовательным и воспитательным процессом):

Надбавки, указанные в п. 6.4 настоящего положения выплачиваются ежемесячно педагогическим работникам, работающим по основному месту работы и по совместительству (уточ. кроме совмещения).

6.4.1. Начисление надбавки производится пропорционально отработанному времени (но не более чем от должностного оклада) из расчета оплаты труда по должностному окладу на 1 ставку.

6.4.2. Надбавка за продолжительность непрерывной работы работникам устанавливается исходя из продолжительности работы в учреждениях, указанных в п.8.1.2.

6.4.3. Размер надбавки за продолжительность непрерывной работы работникам устанавливается исходя из продолжительности работы в учреждениях по основной должности. Надбавка за продолжительность непрерывной работы устанавливается работникам, для которых работа в данном учреждении является основной.

За непрерывный стаж работы в учреждении

№ п/п	Стаж работы	Размер надбавки, % от оплаты по должностному окладу (окладу)
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

Начисление надбавки производится ежемесячно пропорционально отработанному времени из расчета оплаты труда по должностному окладу.

6.5. В стаж работы засчитывается:

- время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в учреждениях образования, дошкольного образования, дополнительного образования, прочих учреждениях сферы образования и учреждениях, подведомственных департаменту;
- время работы в централизованных бухгалтериях департамента и учреждениях образования, дошкольного образования, дополнительного образования, прочих учреждениях сферы образования и учреждениях, подведомственных департаменту при условии, если за ней непосредственно следовала работа в данных учреждениях;
- время муниципальной службы, работы на должностях в органах местного самоуправления при условии, если за ними непосредственно следовала работа в учреждениях, подведомственных департаменту.

6.5.1. В стаж работы также засчитывается, если нижеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки:

- 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.

6.5.2. Стаж работы сохраняется при поступлении на работу в учреждения при отсутствии во время перерыва другой работы не позднее одного месяца со дня увольнения из учреждения, подведомственного департаменту.

6.5.3. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях, подведомственных департаменту:

- пенсионерам, вышедшим на государственную пенсию из учреждения образования (по старости, по инвалидности, за выслугу лет и другим основаниям);

- занятым на сезонных работах в учреждениях образования.
- 6.5.4.** Стаж работы сохраняется также в случаях расторжения трудового договора в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет (в том числе находящихся на их попечении) или ребенком-инвалидом в возрасте до 16 лет, при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста.
- 6.6.** Надбавка за качество выполняемых работ введена с целью материальной заинтересованности работников учреждений в конечных результатах работы и создания необходимых условий для оказания качественных услуг и действует в отношении работающих по основному месту работы, по совместительству и выполняющих работу на условиях совмещения.
- 6.6.1.** Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ в учреждении выплачивается ежемесячно в зависимости от отработанного времени в календарном месяце.
- 6.6.2.** Надбавка за качество выполненных работ устанавливается работникам в соответствии с критериями оценки качества выполняемых работ Приложение № 3-25, разработанными в соответствии с Рекомендуемыми качественными показателями эффективности деятельности Учреждения условиями п. 4.8.1. Тарифного соглашения (Приложения №3 к Соглашению в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска, на 2021 – 2023 годы).
- 6.6.3.** Качественные критерии оцениваются по бальной системе с учетом максимального предела, установленного по каждой должности в зависимости от дифференциации размеров окладов.
- 6.6.4.** Работники ежемесячно до 25 числа (при совпадении с выходными накануне) представляют непосредственным руководителям самостоятельно заполненные самоанализы (технологические карты) своей деятельности за своей подписью за период с 25 числа предыдущего месяца по 24 число текущего месяца.
- 6.6.5.** В комиссию на основе результатов прошедшего периода самоанализы деятельности работников представляются непосредственными руководителями 25 числа каждого месяца (при совпадении даты представления с выходным днем, представляется накануне).
- 6.6.6.** Распределение стимулирующих выплат за качественные показатели деятельности осуществляется комиссией по установлению стимулирующих выплат работникам (далее Комиссия), которая организует работу в соответствии с разделом IX настоящего Положения.
- 6.6.7.** Стимулирующие выплаты распределяются комиссией в соответствии с утвержденными качественными критериями деятельности учреждения и работника, и утверждаются приказом руководителя.
- 6.6.8.** Стимулирующие выплаты работникам за качественные показатели деятельности определяются по бальной системе в соответствии с утвержденными критериями оценки качества выполняемых работ и достигнутыми результатами труда.
- 6.6.9.** На основании решения (протокола) Комиссии руководителем учреждения издается приказ, который является основанием для начисления стимулирующих выплат работникам учреждения.
- 6.6.10.** Бухгалтерия при расчете начисления стимулирующих выплат в баллах учитывает количество отработанного рабочего времени (при оплате труда по объемным показателям – педагогической работы и объем выполняемой работы в месяце подлежащем оплате).
- 6.7.** В целях мотивации профессионального роста педагогических работников, работающих на должностях, по которым установлены им квалификационные категории (первая и высшая) по основному месту работы и по совместительству (искл. совмещение, РЗО, УО), выплачивается

надбавка за квалификационную категорию в зависимости от фактически отработанного времени (но не более нормы):

- 1 квалификационная категория - 8 % от размера должностного оклада,
- высшая квалификационная категория – 16 % от размера должностного оклада.

6.7.1. Надбавка является обязательной ежемесячной выплатой постоянного характера и выплачивается с даты установления квалификационной категории на срок действия присвоенной категории, которая рассчитывается с учетом объема их преподавательской (педагогической) работы.

6.7.2. 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. N 276, при выполнении ими педагогической работы сохраняется надбавка за первую и высшую квалификационную категорию является обязательной ежемесячной выплатой постоянного характера на срок действия присвоенной категории, которая рассчитывается с учетом объема их преподавательской (педагогической) работы 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	Преподаватель, учитель, тьютор, (старший) методист, (старший) педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности), (старший) воспитатель, социальный педагог, педагог-библиотекарь, мастер производственного обучения
Учитель технологии	Мастер производственного обучения, инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (при выполнении учебной работы по адаптированным образовательным программам), воспитатель
Учитель музыки	Преподаватель (детской музыкальной школы, школы искусств), музыкальный руководитель, концертмейстер
Преподаватель (музыкально-теоретических дисциплин, детской музыкальной школы)	Учитель музыки, музыкальный руководитель, концертмейстер

Преподаватель (художественной школы, школы искусств)	Учитель изобразительного искусства
Учитель (адаптивной) физической культуры, преподаватель физической культуры	(старший) тренер-преподаватель, руководитель физического воспитания, инструктор по физической культуре
Преподаватель	Учитель (при совпадении профиля работы), педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы), руководитель физического воспитания (при совпадении профиля работы)
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (физической культуры), методист, старший инструктор – методист, инструктор по физической культуре, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Старший воспитатель	Воспитатель, педагог – организатор
Воспитатель	Методист, педагог-организатор, социальный педагог
Мастер производственного обучения	Методист, (старший) инструктор-методист, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Методист	(старший) инструктор - методист, педагог – организатор, социальный педагог, старший вожатый, (старший) педагог дополнительного образования, (по аналогичному профилю), педагог-психолог
Педагог - психолог	Воспитатель, социальный педагог, педагог – организатор, методист, старший вожатый, (старший) педагог дополнительного образования (при совпадении профиля)
Старший тренер-преподаватель	тренер-преподаватель, инструктор-методист, инструктор по физической культуре, методист, (старший) педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)

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

6.7.3. Педагогическим работникам с присвоенной первой квалификационной категорией по должностям, указанным в графе 1 таблицы п. 5.3, но работающим более 2 лет в должностях, указанных в графе 2 таблицы п. 5.3, предоставляется возможность в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию.

6.7.4. За педагогическими работниками (по письменному заявлению), у которых истек срок действия присвоенной установленной квалификационной категории, сохраняется надбавка за квалификационную категорию с учетом имевшейся у данных работников квалификационных категорий:

- в течение 3-х месяцев по выходу из отпусков (длительного отпуска сроком до одного года, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет) в случае окончания срока действия категории во время указанных отпусков;
- до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории, в случае подачи заявления в аттестационную комиссию до окончания срока действия категории.

6.8. При наличии средств в фонде оплаты труда и выполнении показателей, предусмотренных планом работы учреждения, соблюдении правил внутреннего трудового распорядка и с учетом личного вклада каждого работника в общие результаты труда, работникам при отсутствии у них действующих дисциплинарных взысканий выплачивается премия итогам календарного периода - месяц, года.

6.9. Премия итогам календарного периода (месяц, год) выплачивается работникам по основной работе, по совместительству и совмещению в размере, установленном работодателем в процентном соотношении от размера должностного оклада в зависимости от фактически отработанного времени в оцениваемом периоде.

6.9.1. Конкретные размеры премий работникам Учреждений по итогам календарного периода (месяц, год) определяются решением Комиссии.

Доля премии по итогам календарного периода в общем объеме выплат стимулирующего характера в учреждении за соответствующий период не должна превышать 30%.

6.10. Премии за выполнение важных и особо важных заданий выплачиваются работникам по основному месту работы, по совместительству и совмещению при условии своевременного и

качественного выполнения порученных работ, и заданий, выходящих за повседневную деятельность учреждения.

6.11. Премия за выполнение важных и особо важных заданий выплачивается работнику на основании приказа руководителя учреждения за качественное и оперативное выполнение конкретного важного или особо важного задания, не входящего в круг основных обязанностей работника.

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.

6.11.1. Размер премии устанавливается работодателем с учетом сложности, срочности и важности поручения, а также личного вклада работника в общий результат в размере не более 50% должностного оклада (оклада).

6.11.2. Критерия, отнесения заданий к важным и особо важным:

N п/п	Наименование критерия, по которому выполнение задания относится к важному и особо важному
1	Своевременная подготовка к новому учебному году (подготовка групп, кабинетов к приемке городской комиссией к началу учебного года)
2	Оперативное устранение снежных заносов
3	Разработка, внедрение, реализация программ, проектов, инновационных технологий
4	Результативное участие учреждения, педагогических работников в конкурсах и мероприятиях, проводимых на муниципальном, региональном, всероссийском, международном уровнях. Результаты участия в конкурсных мероприятиях. Поощрение победителей конкурсов осуществляется при предоставлении подтверждающих документов, грамот, дипломов, сертификатов
5	Представление инновационного опыта работы учреждения на фестивалях, форумах, конференциях, совещаниях, проводимых на различных уровнях (на федеральном уровне, межрегиональном уровне, региональном уровне)
6	Организация и участие в культурно-массовых мероприятиях на муниципальном, региональном, межрегиональном, всероссийском, международном уровнях
7	Особый вклад в развитие учреждения или сферы образования: разработка и публикация методических материалов по направлениям развития системы образования, разработка и апробация новых подходов и технологий, обеспечивающих повышение эффективности образовательной деятельности
8	Реализация локальных проектов направленных на улучшение деятельности учреждения, легитимности и открытости учреждения направленной на соблюдение прав субъектов образовательных отношений
9	Участие в стратегических проектах отраслевого уровня
10	Участие в работах по предотвращению аварийных ситуаций
11	Участие в устранении аварийных ситуаций и их последствий

12	Качественное и оперативное выполнение дополнительного объема работы (без оплаты) наряду с успешным выполнением основных функций
13	Участие в выполнении непредвиденных и дополнительных работ
14	Участие в реализации экспериментальных и инновационных проектов

VII. Деятельность комиссии по распределению стимулирующих выплат

7.1. В компетенцию Комиссии по распределению стимулирующих выплат входит оценка материалов по самоанализу(технологическим картам) деятельности работников в соответствии с критериями за качественные показатели эффективности деятельности работников ДООУ, утвержденными в Положении о системе оплаты труда работников.

7.2. Количественный состав Комиссии – 5 чел. В состав комиссии входят представители администрации, работников (по категориям персонала и председатель первичной профсоюзной организации). Состав Комиссии избирается общим собранием работников (конференцией) простым большинством голосов и утверждается приказом руководителя учреждения, допускается замена состава комиссии по инициативе представителей в периодах между конференциями.

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

7.4. Заседание Комиссии проводится 25 числа каждого календарного месяца (при совпадении с выходными накануне).

7.5. На заседании Комиссия:

- выбирает председателя и секретаря Комиссии;
- рассматривает материалы по самоанализу деятельности работников, которые прилагаются к протоколу, который подписывается всеми членами Комиссии;
- заслушивает мнение руководителя учреждения (заместителей);
- принимает решение по установлению стимулирующих выплат работникам большинством голосов путем открытого голосования и присутствии не менее половины членов комиссии;
- осуществляет подсчет баллов и их стоимость.

7.6. Комиссия устанавливает стимулирующие выплаты дифференцированно в зависимости от результата, по принципу за каждый критерий - определенное количество баллов, установленное по конкретному критерию.

7.7. Комиссия оформляет решение в виде протокола по распределению стимулирующих выплат работникам.

7.8. В протоколе заседания комиссии указывается:

- наименование общеобразовательного учреждения;
- дата, место проведения заседания, порядковый номер заседания в календарном году;
- число членов, установленное для комиссии, и число членов, присутствующих на заседании;
- краткая или полная запись выступления участника заседания;

- стоимость балла;
- подписи секретаря и членов Комиссии.

7.9. К протоколам прилагаются материалы (заполненные таблицы по критериям за качественные показатели эффективности деятельности работников ДОУ).

7.10. В течение 3 рабочих дней после заседания комиссии работники знакомятся с результатами решения комиссии, в случае несогласия с оценкой качества его профессиональной деятельности, вправе обратиться в Комиссию с заявлением в письменном виде при наличии аргументированных доводов.

7.11. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника и предоставить исчерпывающий ответ. При обоснованности доводов вносятся изменения в принятое решение в протоколе (изменения к протоколу).

7.12. Решение о выплате стимулирующих надбавок конкретному работнику оформляется приказом руководителя учреждения на основании протокола Комиссии по распределению стимулирующих выплат, действующей в Учреждении согласно Положению о системе оплаты труда работников (далее - Комиссии).

VIII. Оплата труда работникам на условиях совместительства

8.1. 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) педагогической работы.

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

8.3. 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 установленном объеме.

8.4. Минимальный размер заработной платы пропорционален минимальному размеру оплаты труда, установленному федеральным законом, в зависимости от отработанного времени (или выполненного объема работы) в календарном месяце.

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

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

9.2. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются учредителем по результатам труда в зависимости от качественных показателей деятельности учреждения, и выплачиваются из 3% фонда оплаты труда учреждения, направленной на стимулирование руководителя учреждения.

9.3. Объем педагогической работы руководителя учреждения, который вправе осуществлять педагогическую деятельность на условиях совмещения не более 300 часов в год, определяется руководителем департамента.

- 9.4.** Должностные оклады заместителям руководителя устанавливаются на 20% ниже должностного оклада руководителя.
- 9.5.** Максимальный размер надбавки за качественные показатели эффективности деятельности, установленный каждому из заместителей руководителя и главному бухгалтеру, не должен превышать максимальный размер надбавки за качественные показатели эффективности деятельности руководителя соответствующего учреждения, установленный приказом департамента образования мэрии города Новосибирска.
- 9.6.** Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, каждого из заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) в зависимости от среднесписочной численности работников составляет:
- 9.6.1.** При финансировании из средств субвенций из областного бюджета Новосибирской области - в зависимости от группы по оплате труда руководителей:

№ п/п	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, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников, раз
1	2	3	4
1	IV группа	3,5	2,8
2	III группа	4,0	3,2
3	II группа	4,5	3,6
4	I группа	5,0	4,0

- 9.6.2.** При финансировании из средств бюджета города Новосибирска - в зависимости от среднесписочной численности работников, в соответствии с [Положением](#) об установлении системы оплаты труда, утвержденным [постановлением](#) мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 N 3477:

№ п/п	Среднесписочная численность работников учреждения, человек	Превышение среднемесячной заработной платы руководителя над среднемесячной заработной платой работников не более, раз	Превышение среднемесячной заработной платы каждого из заместителей руководителя, главного бухгалтера над среднемесячной заработной платой работников не более, раз
1	2	3	4
1	До 100	3,0	2,4
2	101-200	3,5	2,8
3	201-300	4,0	3,2
4	301-1000	4,5	3,6
5	Более 1000	5,0	4,0

9.7. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год и определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения.

9.8. При установлении условий оплаты труда руководителю, каждому из заместителей руководителя, главному бухгалтеру учреждения обеспечить условие не превышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с пунктом **9.6.**, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

9.9. Главный бухгалтер после проведения расчетов по оплате труда за календарный месяц до выплаты заработной платы работникам представляет директору отчет о выполнении указанных показателей в Положении.

Х. Заключительное положение

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

Форма расчетного листа

- с составными частями заработной платы, причитающейся работнику за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в т.ч. оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Виды составных частей заработной платы

их наименование, используемое в формировании расчетного листка

Наименование начисления в системе оплаты труда	Наименование используемое в расчетном листке
Оплата по должностному окладу	Оплата по окладу
Оплата ежегодного основного оплачиваемого отпуска	Отпуск основной
Оплата ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за вредные условия труда	Отпуск дополнительный
Оплата ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день	
Компенсационные доплаты:	
Доплата за ночное время	Доплата за работу в ночное время
Доплата за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы, расширение зон обслуживания	Доплата
Повышенная доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни,	Доплата за работу в праздничные / выходные (в дневное, ночное время)
Повышенная доплата за сверхурочную работу за первые два часа работы в размере 50%, за последующие часы – в размере 100%	Доплата за сверхурочную работу 50%
Повышенная оплата на работах с вредными и (или) опасными условиями	Вредность
Доплата за особенности деятельности	Спецгруппа
Районный коэффициент в размере 25%	Районный коэффициент
Гарантии:	
Оплата периода повышения квалификации по среднему заработку	Учебный отпуск (оплачиваемый)

Дополнительный отпуск для прохождения промежуточной аттестации во время обучения в учреждении высшего / среднего профессионального образования	
Оплата среднего заработка за день сдачи крови и день отдыха	Дни донорства
Оплата периода нетрудоспособности работника за счет средств работодателя	Больничный за счет работодателя
Стимулирующие надбавки:	
Надбавка за ученую степень, почетное звание, соответствующее профилю выполняемой работы	Надбавка за степень/звание
Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет	Непрерывный стаж
Надбавка за качество выполняемых работ	Стимулирующие выплаты
Надбавка за квалификационную категорию	Доплата за категорию
Премии за выполнение важных и особо важных заданий	Премия по приказу
Премииальные выплаты по итогам работы	Премия за месяц, год

Приложение № 3

к Положению о системе оплаты труда работников МКДОУ д/с №445
критерии оценки качества выполняемых работ старшего воспитателя

№ п/п	Критерии оценки	Показатели по критерию	баллы*
1.	Индекс здоровья - посещаемость, заболеваемость	- высокий уровень посещаемости детьми (от 75% - 3 балла, от 70% -2 балла, от 65% -1, меньше 65% -0 баллов);	3-2-1-0
2.	Индекс создания условий для осуществления образовательной деятельности.	- качественная организация работы по созданию развивающей предметно - пространственной среды в группах, на прогулочных площадках, кабинетах.	3-2-1-0
3.	Индекс участия в инновационной деятельности профессиональные достижения.	- обобщение и распространение передового педагогического опыта (проведение мастер-классов, участие в методических объединениях, конкурсах профессионального мастерства района, города, презентация, публикация в печатных изданиях).	3-2-1-0
		- участие в инновационной разработке и внедрение авторских программ	20% от оклада
4.	Индекс качества обеспечения образовательного процесса, контроля	- высокий уровень организации системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников.	3-2-1-0
5.	Индекс участия в плановых мероприятиях, кадровый потенциал	- качественный уровень организации работы методического кабинета;	3-2-1-0
		- повышение образовательного уровня педагогов, рост их профессионального мастерства.	3-2-1-0
6.	Индекс эффективности управленческой деятельности	- отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций, уровень их решения; поддержание благоприятного психологического климата в коллективе: отсутствие конфликтных ситуаций	20% от оклада
7.	Индекс работы с родителями	- качество, своевременность, актуальность информации, доносимой до родителей по предупреждению ПБ, ЧС, терроризма, заболеваемости.	3-2-1-0
	Итого:		40% от оклада/до 21 балла

** показатели;

3 – очень высокий уровень работы - 4 мероприятия

2 - достаточный уровень работы -3 мероприятия;

1 – пониженный уровень работы - 1 мероприятие

0 – отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы.

Приложение № 4
к Положению о системе оплаты труда работников МКДОУ д/с №445

критерии оценки качества выполняемых работ воспитателя

№ п/п	Критерии оценки	Показатели по критерию	баллы
1.	Индекс качества обеспечения образовательного процесса и участие в инновационной деятельности и профессиональные достижения	- обобщение и распространение передового педагогического опыта (творческий отчет, мастеркласс, презентация, публикация в печатных изданиях, конкурсы профессионального мастерства) Реализация дополнительных проектов (педагогическое проектирование, социальные проекты)	уровень ДОУ от 1 до 3 баллов (от количества проведенных мероприятий); районный 1 б; городской 2 б; федеральный (всероссийский) 3 б
		- участие в методической, научно-исследовательской работе, работа творческих групп, наставничество - участие в инновационной разработке и внедрение авторских программ - использование в процессе обучения современных педагогических технологий (информационно-коммуникационных, здоровьесберегающих)	от 1 до 3баллов (от количества проведенных мероприятий) или 20% от оклада
2.	Оценка эффективности педагогических действий с воспитанниками	- успешность воспитательной работы (динамика освоения программы, достижений воспитанников в конкурсах, соревнованиях)	уровень ДОУ от 1 до 3 баллов районный 1 б; городской 2 б; федеральный (всероссийский) 3 б
		Индекс здоровья - высокий уровень посещаемости детьми	от 75% - 3 б, от 70% - 2 б, от 65% - 1 б, меньше 65% - 0 баллов
		Создание комфортных условий пребывания - организация предметно-развивающей среды в групповых комнатах, территории (дидактические игры, оформление тематических уголков, создание методических пособий, оформление участка) -применение индивидуального подхода воспитанниками, не осваивающих программу	от 1 до 3 баллов
3.	Индекс работы с родителями	- качество реализации мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников.	от 1 до 3 баллов (от количества проведенных мероприятий)
		- отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций, уровень их решения; сохранность воспитанников по списочному составу группы	Премия по итогам года – 20%
	Итого		40% от оклада/до 18 баллов

Приложение № 5
к Положению о системе оплаты труда работников МКДОУ д/с № 445
критерии оценки качества выполняемых работ музыкального руководителя

№ п/п	Критерии оценки	Перечень показателей	баллы*
1.	Качество образовательного процесса	- современное и качественное ведение документации	До 3 баллов
		- своевременное предоставление запрашиваемой информации администрацией	от 1 до 3 баллов (от количества информации)
		- качественная подготовка и проведение праздников и развлечений (взаимодействие с воспитателями, подготовка костюмов и атрибутов, качественное проведение утренников и досугов)	от 1 до 3 баллов (от количества проведенных мероприятий)
		- организация взаимодействия с педагогами (консультирование педагогов по организации музыкальных центров в группах, по использованию музыки в различных видах деятельности, по проведению занятий с использованием музыкального сопровождения)	от 1 до 3 баллов (от количества проведенных мероприятий)
		- участие воспитанников в конкурсах, соревнованиях, выставках	уровень ДОУ 1 до 3 б (от количества проведенных мероприятий) районный 1 б; городской 2 б; федеральный (всероссийский) 3 б
2.	Участие в инновационной деятельности и профессиональные достижения	- обобщение и распространение передового педагогического опыта (творческий отчет, мастеркласс, презентация, публикация в печатных изданиях, группы контакт, конкурсы профессионального мастерства, выставки)	уровень ДОУ от 1 до 3 баллов (от количество проведенных мероприятий); районный 1 б; городской 2 б; федеральный (всероссийский) 3 б
		- участие в методической, научно-исследовательской работе, работа творческих групп, наставничество	от 1 до 3 баллов (от количество проведенных мероприятий)

3.	Индекс здоровья	- организация жизнедеятельности детей, их воспитание, сохранение и укрепление здоровья детей, создание обстановки эмоционального комфорта	20% от оклада
4	Индекс качества обеспечения образовательного процесса.	- качественная разработка и внедрение авторских программ, материалов учебно-методического сопровождения	20% от оклада
		- эффективная, результативная организация работы с одаренными детьми	3 балла
		реализация дополнительных проектов (экскурсионные программы, индивидуальные и групповые обучающие проекты, социальные проекты)	от 1 до 3 баллов (от количества проведенных мероприятий)
5	Индекс работы с родителями	- качественное проведение консультативных мероприятий для родителей, реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников - отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций, уровень их решения	от 1 до 3 баллов (от количества проведенных мероприятий)
	Итого:		40% от оклада/до 30 баллов

**Приложение № 6 к Положению о системе оплаты труда работников
МКДОУ д/с №445**

критерии оценки качества выполняемых работ инструктора по физическому воспитанию

№ п/п	Критерии оценки	Перечень показателей	баллы*
1.	Качество образовательного процесса	- своевременное и качественное ведение документации	3 баллов
		- своевременное предоставление запрашиваемой информации администрацией	от 1 до 3 баллов (от количества информации)
		- организация взаимодействия с педагогами (консультирование педагогов по организации физкультурных центров в группах, по использованию физических упражнений в различных видах деятельности, развлечений)	от 1 до 3 баллов (от количества проведенных мероприятий)
		- участие воспитанников в конкурсах, соревнованиях, выставках	уровень ДОУ 1 до 3 б (от количества проведенных мероприятий) районный 1 б; городской 2 б; федеральный (всероссийский) 3 б
2.	Участие в инновационной деятельности и профессиональные достижения	- обобщение и распространение передового педагогического опыта (творческий отчет, мастеркласс, презентация, публикация в печатных изданиях, группы контакт, конкурсы профессионального мастерства, выставки)	уровень ДОУ от 1 до 3 баллов (от количества проведенных мероприятий); районный 1 б; городской 2 б; федеральный (всероссийский) 3 б
		- участие в методической, научно-исследовательской работе, работа творческих групп, наставничество	от 1 до 3 баллов (от количества проведенных мероприятий)
		- организация жизнедеятельности детей, их воспитание, сохранение и укрепление здоровья детей, создание обстановки эмоционального комфорта	24% от оклада
4	Индекс качества обеспечения образовательного процесса.	- качественная разработка и внедрение авторских программ, материалов учебно-методического сопровождения по использованию здоровьесберегающих технологий)	20% от оклада
		- индивидуальная работа с детьми	3 балла

		реализация дополнительных проектов (экскурсионные программы, индивидуальные и групповые обучающие проекты, социальные проекты)	от 1 до 3 баллов (от количества проведенных мероприятий)
5	Индекс работы с родителями	- качественное проведение консультативных мероприятий для родителей, реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников	от 1 до 3 баллов (от количества проведенных мероприятий)
		- отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций, уровень их решения	20% от оклада
	Итого:		64% от оклада/до 27 баллов

критерии оценки качества выполняемых работ педагога-психолога

№ п/п	Критерии оценки	Перечень показателей	баллы
1.	Индекс здоровья - посещаемость.	- высокий уровень посещаемости детьми (от 75% - 3 балла, от 70% -2 балла, от 65% -1, меньше 65% -0 баллов);	3-2-1-0
		- качественная организация безопасности жизнедеятельности воспитанников, отсутствие травматизма.	24% от оклада
2.	Индекс создания комфортных условий пребывания.	- эффективность организации предметно-развивающей среды (образцовое содержание и пополнение дидактического и методического материала, способствующего психологическому развитию)	3 балла
3.	Индекс участия в инновационной деятельности профессиональные достижения.	- своевременное предоставление запрашиваемой руководителем информации	от 1 до 3 баллов (от количества информации)
4.	Индекс качества обеспечения образовательного процесса.	- качественная организация (участие) системных исследований, проводимых в учреждении, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников	от 1 до 3 баллов (от количества проведенных мероприятий)
5.	Индекс участия в плановых мероприятиях	- участие в методической работе: семинарах, консультациях, педагогических гостиных, клубах, конкурсах профессионального мастерства района, города, презентация, публикация в печатных изданиях)	Уровни ДОУ от 1 до 3 баллов (от количества проведенных мероприятий); районный 1 б; городской 2 б; федеральный (всероссийский) 3 б
		- качество реализации дополнительных проектов (экскурсионные программы, индивидуальные и групповые обучающие проекты, социальные проекты).	от 1 до 3 баллов (от количества проведенных мероприятий)
6.	Индекс эффективности трудовой деятельности	- результативность работы с педагогами, качественное оформление стендов, разработка памяток, рекомендаций, консультаций)	от 1 до 3 баллов (от количества проведенных мероприятий)

7.	Индекс работы с родителями	- качественная реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников;	от 1 до 3 баллов (от количества проведенных мероприятий)
		- результативное выполнение плана мероприятий консультационного пункта для детей, не посещающих учреждение;	от 1 до 3 баллов (от количества проведенных мероприятий)
		- отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций, уровень их решения;	20% от оклада
	ИТОГО:		44% от оклада/до 27 баллов

Приложение № 9
к Положению о системе оплаты труда работников МКДОУ Детский сад № 445
критерии оценки качества выполняемых работ учителя-логопеда

№ п/п	Критерии оценки	Перечень показателей	баллы
1.	Индекс здоровья - посещаемость.	- качественная организация безопасности жизнедеятельности воспитанников, отсутствие травматизма.	3-2-1-0
2.	Индекс создания комфортных условий пребывания.	- эффективность организации предметно-развивающей среды (образцовое содержание и пополнение дидактического и методического материала, способствующего развитию речи)	До 3 балла
3.	Индекс участия в инновационной деятельности профессиональные достижения.	- своевременное предоставление запрашиваемой руководителем информации	от 1 до 3баллов (от количества информации)
4.	4. Индекс качества обеспечения образовательного процесса.	- качественная организация (участие) системных исследований, проводимых в учреждении, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников.	от 1 до 3 баллов (от количества проведенных мероприятий)
5.	5. Индекс участия в плановых мероприятиях	- участие в методической работе: семинарах, консультациях, педагогических гостиных, клубах, конкурсах профессионального мастерства района, города, презентация, публикация в печатных изданиях)	Уровни ДОУ от 1 до 3 баллов (от количества проведенных мероприятий); районный 1 б; городской 2 б; федеральный (всероссийский) 3 б
		- качество реализации дополнительных проектов (экскурсионные программы, индивидуальные и групповые обучающие проекты, социальные проекты).	от 1 до 3 баллов (от количества проведенных мероприятий)
6.	6. Индекс эффективности трудовой деятельности	- результативность работы с педагогами, качественное оформление стендов, разработка памяток, рекомендаций, консультаций)	от 1 до 3 баллов (от количества проведенных мероприятий)
7.	7 Индекс работы с родителями	- качественная реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников;	от 1 до 3 баллов (от количества проведенных мероприятий)

	- результативное выполнение плана мероприятий консультационного пункта для детей, не посещающих учреждение;	от 1 до 3 баллов (от количества проведенных мероприятий)
ИТОГО:		/до 27 баллов

Приложение № 10

к Положению о системе оплаты труда работников МКДОУ д/с № 445
критерии оценки качества выполняемых работ младшего воспитателя

№	Критерии оценки	Перечень показателей	баллы*
1.	Индекс здоровья	- безукоризненное соблюдение инструкций по ОЖиЗД при проведении образовательной деятельности в помещениях, на прогулках, ПБ, ОТ, отсутствие травматизма.	3-2-1-0
2.	Индекс качественного образцового содержания группы.	- каждодневное образцовое содержание групп, помещений в соответствии с СанПиНом, качество уборки помещений, гигиеническое и эстетическое содержание спальни; - - качественное соблюдение графиков получения пищи, смены белья и полотенец, соблюдение маркировки посуды, белья и полотенец, хоз. инвентаря	3-2-1-0
3.	Индекс обеспечения сохранности материальных ценностей	- сохранение материально-технической базы группы: 100% сохранность посуды, мебели, хозяйственного инвентаря; - качественная экономия электроэнергии, воды, рациональное использование моющих и дезинфицирующих средств, высокая результативность работы в ходе контроля («сан тройки», медработников).	3-2-1-0
4.	Индекс качества участия в образовательной деятельности	- высокий уровень участия в образовательном процессе группы, приобщение детей к труду (хозяйственно-бытовой труд, труд в уголках природы); -результативное участие в обучении детей культурно-гигиеническим навыкам (умывание, правила приема пищи, культура поведения за столом) оказание помощи педагогам в организации и проведении закаливающих мероприятий.	3-2-1-0
5.	Индекс участие в плановых мероприятиях	- результативное участие в мероприятиях учреждения (уборках помещений, субботниках, ремонте); -качественная подготовка к новому учебному году, летнему оздоровительному периоду.	3-2-1-0
	Итого:		до 15 баллов

**** показатели: 3 – очень высокий уровень работы - 4 мероприятия;**
2 – достаточный уровень работы- 2 мероприятие;
1 – пониженный уровень работы - 1 мероприятие
0 – отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы.

к Положению о системе оплаты труда работников МКДОУ д/с №445
критерии оценки качества выполняемых работ главного бухгалтера, бухгалтера

№ п/п	Критерии оценки	Показатели по критерию	баллы*
1.	Соблюдение сроков и порядка предоставления всех видов отчетности, информации	Отсутствие обоснованных замечаний Наличие обоснованных замечаний	3-2-1 -0
2.	Своевременность, полнота и оперативное ведение учета банковских операций, расчетов с поставщиками и подрядчиками	Количество выявленных фактов нарушения (К) К=0 К>3	3-2-1 -0
3.	Отсутствие замечаний контролирующими и надзорных органов по результатам проверок	- отсутствие фактов нецелевого и неэффективного использования средств; - наличие фактов	3-2-1 -0
		- отсутствие замечаний надзорных органов. - наличие фактов	-3-2-1 -0
4.	4. Качество выплаты заработной платы.	- обеспечение своевременной выплаты заработной платы, пособий и иных выплат работникам учреждения.	-3-2-1
5.	5.Качество освоение финансовых средств.	от 95-% до 100% -10; от 90% до 95% -5; ниже 90% - 0.	3-2-1 -0
6.	Отсутствие просроченной дебиторской (кредиторской) задолженности	Отсутствие задолженности	3-2-1
		Наличие задолженности	-0
7.	7. Качество работы с родителями, сотрудниками	- отсутствие задолженности по родительской плате, эффективность работы с родителями и работниками по своевременному сбору документов и информации о семьях.	3-2-1
	ИТОГО:		до 24 баллов

** показатели: 3 – очень высокий уровень работы;

2 – достаточный уровень работы;

1 – пониженный уровень работы.

к Положению о системе оплаты труда работников МКДОУ д/с №445
критерии оценки качества выполняемых работ делопроизводителя

№ п/п	Критерии оценки	Показатели по критерию	баллы*
1.	Отсутствие обоснованных отрицательных отзывов населения, получателей услуг, работников учреждения	- отсутствие обоснованных отрицательных отзывов населения, получателей услуг, работников учреждения	3-2-1-0
2.	Качество отчетности	- своевременность предоставляемых отчетов, документов, отсутствие замечаний контролирующих органов.	3-2-1-0
3.	Качество работы с сотрудниками	- результативность работы с работниками по своевременному сбору документов и информации;	3-2-1-0
		- высокая ответственность при работе с персональными данными, помощь в оформлении наглядной агитации педагогам.	3-2-1-0
	Итого:		до 15 баллов

** показатели: 3– очень высокий уровень работы без замечаний со стороны заведующего;
2 – достаточный уровень работы- 1 незначительное указание;
1 – пониженный уровень работы и более 3 замечаний.

Приложение № 13

к Положению о системе оплаты труда работников МКДОУ д/с № 445

критерии оценки качества выполняемых работ шеф-повара, повара, мойщика посуды

№ п/п	Критерии оценки	Показатели по критерию	баллы*
1.	Качество приготовления пищи.	- отсутствие жалоб со стороны родителей и сотрудников за качество приготовления пищи, оценка бракеражной комиссии.	3-2-1-0
2.	Отсутствие замечаний	- отсутствие замечаний со стороны медработников, бухгалтеров, заведующего д/с.	3-2-1-0
3.	Качество организации питания	- своевременная выдача пищи на группы в соответствии с численностью детей, по установленному графику.	3-2-1-0
4.	Сохранение и укрепление материальнотехнической базы	- экономия электроэнергии, воды. 100% сохранность посуды, мебели, хозяйственного инвентаря, рациональное использование моющих и дезинфицирующих средств.	3-2-1-0
5.	Качественное содержания пищеблока	- содержание в чистоте помещений пищеблока, прилегающей территории.	3-2-1-0
6.	Соблюдение требований ПБ, ОТ.	высокий уровень соблюдения требований: - охраны труда; - правил пожарной безопасности, безопасного пространства.	3-2-1-0
	Итого:		до 18 баллов

**** показатели: 5– очень высокий уровень работы - 4 мероприятия;**

3 – высокий уровень работы – 3 мероприятия;

2 – достаточный уровень работы 2 мероприятие;

1 – пониженный уровень работы - 1 мероприятие

0 – отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы

Приложение № 14

к Положению о системе оплаты труда работников МКДОУ д/с № 445
критерии оценки качества выполняемых работ уборщика территорий

№ п/п	Критерии оценки	Показатели по критерию	баллы*
1.	Качество исполнения	- оперативное и качественное выполнение заявок, осуществление контроля над всеми видами оборудования	-3-2-1-0
2.	Отсутствие замечаний	- образцовое содержание территории (отсутствие замечаний со стороны администрации детского сада, работников и посетителей ДОУ по уборке территории)	3-2-1-0
3.	Сохранение укрепление и материальнотехнической базы	- 100% сохранность хозяйственного инвентаря	3-2-1-0
4.	Качество соблюдения правил ПБ, ОТ, предупреждения ЧС	- высокий уровень соблюдения требований охраны труда, ПБ, безопасного пространства, требований предупреждения актов терроризма и ЧС.	3-2-1-0
	Итого:		до 12 баллов

**** показатели: 3– очень высокий уровень работы без замечаний со стороны заведующего;**
2 – достаточный уровень работы 2 незначительных указания;
1– пониженный уровень работы 3 незначительных указания;
0 - отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы

Приложение № 15

к Положению о системе оплаты труда работников МКДОУ д/с № 445
критерии оценки качества выполняемых работ кастаньянши

№ п/п	Критерии оценки	Показатели по критерию	баллы*
1.	Качество исполнения	- оперативное и качественное выполнение заявок, осуществление контроля над всеми видами оборудования	-3-2-1-0
2.	Отсутствие замечаний	- отсутствие замечаний по ведению документации	-3-2-1-0
3.	Сохранение укрепление и материальнотехнической базы	- качественное содержание рабочего инвентаря, костюмов и реквизитов	-3-2-1-0
4.	Качество соблюдения правил ПБ, ОТ, предупреждения ЧС	- высокий уровень соблюдения требований охраны труда, ПБ, безопасного пространства, требований предупреждения актов терроризма и ЧС.	3-2-1-0
	Итого:		до 12 баллов

**** показатели: 3 – очень высокий уровень работы без замечаний со стороны заведующего;**
2 – достаточный уровень работы 2 незначительных указания;
1 – пониженный уровень работы 3 незначительных указания;
0 - отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы

Приложение № 16

к Положению о системе оплаты труда работников МКДОУ д/с № 445

критерии оценки качества выполняемых работ машиниста по стирке и ремонту спецодежды

№ п/п	Критерии оценки	Показатели по критерию	баллы*
1.	Качество исполнения	- оперативное и качественное выполнение заявок, своевременная организация текущих ремонтных работ	3-2-1-0
2.	Отсутствие замечаний	- отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников ДОУ	3-2-1-0
3.	Сохранение и укрепление материально-технической базы	- качественное содержание рабочего инвентаря	3-2-1-0
4.	Качество соблюдения правил ПБ, ОТ, предупреждения	- высокий уровень соблюдения требований охраны труда, ПБ, безопасного пространства, требований предупреждения актов терроризма и ЧС.	3-2-1-0
	Итого:		до 12баллов

**** показатели:**

- 3 – высокий уровень работы -без замечаний;**
2 – достаточный уровень работы 2 незначительных указания;
1 – пониженный уровень работы 3 незначительных указания;
0 - отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы

Приложение № 17

к Положению о системе оплаты труда работников МКДОУ д/с № 445

критерии оценки качества выполняемых работ слесаря-сантехника, техника

№ п/п	Критерии оценки	Показатели по критерию	баллы*
1.	Качество исполнения	- оперативное и качественное выполнение заявок	3-2-1-0
2.	Отсутствие замечаний	- отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников ДОУ	3-2-1-0
3.	Сохранение и укрепление материально-технической базы	- образцовое содержание материально-технической базы учреждения в рабочем состоянии	3-2-1-0
4.	Качество соблюдения правил ПБ, ОТ, предупреждения ЧС	- высокий уровень соблюдения требований охраны труда, ПБ, безопасного пространства, требований предупреждения актов терроризма и ЧС.	3-2-1-0
	Итого:		до 12 баллов

**** показатели:**

- 3 – высокий уровень работы -без замечаний;**
- 2 – достаточный уровень работы 2 незначительных указания;**
- 1 – пониженный уровень работы 3 незначительных указания;**
- 0 - отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы**

Приложение № 18

к Положению о системе оплаты труда работников МКДОУ д/с № 445

критерии оценки качества выполняемых работ уборщика служебных помещений

№ п/п	Критерии оценки	Показатели по критерию	баллы*
1.	Качество исполнения	- оперативное и качественное выполнение работы -выполнение <u>срочных</u> уборочных работ (после ремонта и др)	3-2-1-0 До 24%
2.	Отсутствие замечаний	- отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников, посетителей ДОУ	3-2-1-0
3.	Сохранение и укрепление материально-технической базы	- образцовое содержание материально-технической базы учреждения в рабочем состоянии	3-2-1-0
4.	Качество соблюдения правил ПБ, ОТ, предупреждения ЧС	- высокий уровень соблюдения требований охраны труда, ПБ, безопасного пространства, требований предупреждения актов терроризма и ЧС.	3-2-1-0
	Итого:		24% от оклада/ до 12 баллов

**** показатели:**

- 3 – высокий уровень работы -без замечаний;**
- 2 – достаточный уровень работы 2 незначительных указания;**
- 1 – пониженный уровень работы 3 незначительных указания;**
- 0 - отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы**

к Положению о системе оплаты труда работников МКДОУ д/с № 445
критерии оценки качества выполняемых работ рабочего по комплексному
обслуживанию здания, плотника

№ п/п	Критерии оценки	Показатели по критерию	баллы*
1.	Качество исполнения	- оперативное и качественное выполнение заявок	3-2-0
2.	Отсутствие замечаний	- отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников, посетителей ДОУ	3-2-0
3.	Сохранение укрепление и материальнотехнической базы	- образцовое содержание материально-технической базы учреждения в рабочем состоянии	-3-2-0
4.	Качество соблюдения правил ПБ, ОТ, предупреждения ЧС	- высокий уровень соблюдения требований охраны труда, ПБ, безопасного пространства, требований предупреждения актов терроризма и ЧС.	3-2-0
	Итого:		до 12 баллов

** показатели:

- 3 – высокий уровень работы -без замечаний;
- 2 – достаточный уровень работы 2 незначительных указания;
- 1 – пониженный уровень работы 3 незначительных указания;
- 0 - отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы

Приложение № 20

к Положению о системе оплаты труда работников МКДОУ д/с № 445
критерии оценки качества выполняемых работ сторожа

№ п/п	Критерии оценки	Показатели по критерию	баллы*
1.	Качество исполнения	- современный и качественный обход территории	3-2-0
2.	Отсутствие замечаний	- отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников, посетителей ДОУ, отсутствие замечаний по ведению документации	3-2-0
3.	Сохранение и укрепление материальнотехнической базы	- сохранение материально-технической базы учреждения в рабочем состоянии - выполнение дополнительных работ, не связанных с должностными инструкциями	-3-2-0 До 20%
4.	Качество соблюдения правил ПБ, ОТ, предупреждения ЧС	- высокий уровень соблюдения требований охраны труда, ПБ, безопасного пространства, требований предупреждения актов терроризма и ЧС.	3-2-0
	Итого:		20% от оклада/До12 баллов

**** показатели:**

- 3 – высокий уровень работы -без замечаний;**
2 – достаточный уровень работы 2 незначительных указания;
1 – пониженный уровень работы 3 незначительных указания;
0 - отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы

Приложение № 21

к Положению о системе оплаты труда работников МКДОУ д/с № 445
критерии оценки качества выполняемых работ кладовщика

№ п/п	Критерии оценки	Показатели по критерию	баллы*
1.	Качество исполнения	- оперативное и качественное выполнение заявок	3-2-0
2.	Отсутствие замечаний	- отсутствие замечаний по ведению документации	3-2-0
3.	Сохранение и укрепление материальнотехнической базы	- сохранение материально-технической базы учреждения в рабочем состоянии	3-2-0
4.	Качество соблюдения правил ПБ, ОТ, предупреждения ЧС	- высокий уровень соблюдения требований охраны труда, ПБ, безопасного пространства, требований предупреждения актов терроризма и ЧС.	3-2-0
	Итого:		до 12 баллов

**к Положению о системе оплаты труда работников МКДОУ д/с № 445
критерии оценки качества выполняемых работ заместителем заведующего по АХЧ**

№ п/п	Критерии оценки	Показатели по критерию	баллы**
1.	Качество контроля	- качество обеспечения бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения и канализации, состояние подвальных помещений -своевременное и оперативное устранение аварий и иных срочных и важных работ по содержанию здания	3-2-1-0 20%
3.	Качество отчетности, ведения документации	- высокий уровень ведения отчетности, документации.	3-2-1-0
4.	Качество работы с родителями, персоналом	- отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей (законных представителей), поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.	3 - нет обоснованных жалоб 0- имеются
5.	Качество организации питания	- качественность, своевременность и соблюдение правил оформления, учета, хранения, выдачи продуктов.	3-2-1-0
6.	Обеспечение безопасного пространства	- обеспеченность СИЗ, освещенность, оснащенность рабочих мест, качественное состояние уличного оборудования, запасных выходов.	3-2-1-0
	Итого:		20% от оклада/до 12баллов

Приложение № 23

к Положению о системе оплаты труда работников МКДОУ д/с №445
критерии оценки качества выполняемых работ калькулятора

№ п/п	Критерии оценки	Показатели по критерию	баллы*
1.	Своевременное и качественное оформление документации	- высокий уровень ведения отчетности, документации.	3-2-1-0
2.	Организация качественного питания воспитанников в соответствии с СанПин	- отсутствие жалоб со стороны родителей и сотрудников за организацию качественного питания	3-2-1-0
3.	Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, информации	- своевременность предоставляемых отчетов, документов, отсутствие замечаний контролирующих органов.	3-2-1-0
4.	Отсутствие замечаний со стороны администрации д/с	- отсутствие замечаний со стороны медработников, бухгалтеров, заведующего д/с.	3-2-1-0
	Итого:		до 12 баллов

** **показатели:** 3 – очень высокий уровень работы без замечаний,
2 - достаточный уровень работы 1 незначительное замечание,
1 – пониженный уровень работы и более 2 замечаний
0 – невыполнение уровня работы.

к Положению о системе оплаты труда работников МКДОУ д/с № 445
критерии оценки качества специалиста в сфере закупок

№ п/п	Критерии оценки	Показатели по критерию	баллы*
1.	Качество исполнения	- соблюдение требований законодательства при размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для муниципальных нужд	3-2-1-0
		- своевременное выполнение работ по составлению текущего и перспективного планирования финансово-хозяйственной деятельности, контроля по исполнению плана финансово-хозяйственной деятельности	3-2-1-0
2.	Отсутствие замечаний	- качественное предоставление месячной, квартальной и годовой бюджетной отчетности, соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности	3-2-1-0
		- своевременное и качественное выполнение распоряжений и заданий, приказов руководителя	3-2-1-0
3.	Ведение документации	- четкое ведение, оформление и сохранность журналов бухгалтерских учетов, согласно утвержденной номенклатуры	3-2-1-0
		- наличие плана закупок и своевременное размещение плана графика, согласно требованиям 44-ФЗ, контроля его исполнения	3-2-1-0
4.	Качество соблюдения правил ПБ, ОТ, предупреждения ЧС	- высокий уровень соблюдения требований охраны труда, ПБ, безопасного пространства, требований предупреждения актов терроризма и ЧС.	3-2-1-0
	Итого:		До 27 баллов

** показатели: **3** - очень высокий уровень работы без замечаний со стороны заведующего;
2 – достаточный уровень работы 1 незначительных указания;
1 – пониженный уровень работы 2 незначительных указания;
0 - отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы

Приложение № 25

к Положению о системе оплаты труда работников МКДОУ д/с № 445
критерии оценки качества специалиста в области охраны труда

№ п/п	Критерии оценки	Показатели по критерию	баллы*
1.	Качество исполнения	- полнота, своевременность и правильность заполнения документации по ОТ и ТБ	3-2-1
		- качество выполнения разовых поручений	3-2-1
		- качество исполнения служебных материалов запросов	3-2-1
2.	Отсутствие замечаний	- отсутствие нарушений в образовательном процессе норм и правил охраны труда	3-2-1
		- своевременное и качественное выполнение распоряжений и заданий, приказов руководителя	3-2-1
4.	Качество соблюдения правил ПБ, ОТ, предупреждения ЧС	- обеспечение безопасных условий для обучения и профессиональной деятельности; - качественное ведение внутрисадовского контроля по вопросам охраны труда	3-2-1
	Итого:		до 18 баллов

**** показатели:** **3** - очень высокий уровень работы без замечаний со стороны заведующего;
2 – достаточный уровень работы 1 незначительных указания;
1 – пониженный уровень работы 2 незначительных указания;
0 - отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы