

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета

МАДОУ «Детский сад № 5 «Огонёк»

 /Л.Д. Булатова/

«02» октября 2023 г.



## ПОЛОЖЕНИЕ

**Об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №5 «Огонёк» общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей Туринского городского округа на 2023 – 2024 год**

### Общее положение

Настоящее положение (далее - Положение) разработано во исполнение Постановления Правительства Свердловской области от 12.09.2016г № 656-ПП "Об утверждении методик, применяемых для расчета межбюджетных трансфертов из областного бюджета местным бюджетам, на 2018 год и плановый период 2019 и 2020 годов"; в соответствии с решением Думы Туринского городского округа, шестого созыва от 26.10.2017г № 29 «О внесении изменений в решение Думы Туринского городского округа от 30.03.2017г № 507 « Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Туринского городского округа»; в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, с Федеральным законом от 06 октября 2003 года № 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации.; Постановлением Правительства Свердловской области от 25.06.2010 № 973-ПП (ред. от 26.08.2015 г.) «О введении новой системы оплаты труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области» определено, что оплата труда работников устанавливается с учетом единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии от 31.08.2016г № 02-01-81/7541 «О приведении локальных нормативных актов по оплате труда муниципальных образовательных организаций в соответствие с требованиями законодательства»; Согласно Рекомендациям РТК при разработке показателей и критериев эффективности работы следует учитывать методические рекомендации по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) образовательных учреждений, их руководителей и работников, предусмотренные в письме Министерства образования и науки Российской Федерации от 20 июня 2013 г. № АП-1073/02.; письме Министерства общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организации Профсоюза от 08.09.2014 г. № 171/01 «О мерах по внедрению показателей эффективности и «эффективного контракта». и наряду с Коллективным договором ДОУ от 02.12.2022 г.; Приказа Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №5 «Огонёк» общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей Туринского городского округа от 18.11.2022 г № 179/2-П.

В целях совершенствования условий оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Туринского городского округа, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства Свердловской области от 06.02.2009 № 145-ПП «О системах оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области» (в редакции от 03.10.2019 № 654-ПП), постановлением Правительства Свердловской области от 12.10.2016 № 708-ПП «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством образования и молодежной политики Свердловской области» (в редакции от 17.10.2019 № 684-ПП) и решением Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых

отношений от 25.12.2018 (протокол № 12) «Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год» и руководствуясь статьей 31 Устава Туринского городского округа.

## Глава 1. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения Детский сад № 5 «Огонёк» общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей Туринского городского округа (далее - Положение), применяется при исчислении заработной платы работников муниципальных образовательных организаций Туринского городского округа, разработано в соответствии с Постановления Правительства Свердловской области от 12.09.2016г № 656-ПП "Об утверждении методик, применяемых для расчета межбюджетных трансфертов из областного бюджета местным бюджетам, на 2017год и плановый период 2019 и 2020 годов"; в соответствии с решением Думы Туринского городского округа седьмого созыва от 26.10.2017г № 29 О внесении изменений в решение Думы Туринского городского округа от 30.03.2017г № 507 «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Туринского городского округа»; в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, с Федеральным законом от 06 октября 2003 года N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации.; Постановлением Правительства Свердловской области от 25.06.2010 № 973-ПП (ред. от 26.08.2015 г.) «О введении новой системы оплаты труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области» определено, что оплата труда работников устанавливается с учетом единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии от 31.08.2016г № 02-01-81/7541 «О приведении локальных нормативных актов по оплате труда муниципальных образовательных организаций в соответствие с требованиями законодательства»; Согласно Рекомендациям РТК при разработке показателей и критериев эффективности работы следует учитывать методические рекомендации по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) образовательных учреждений, их руководителей и работников, предусмотренные в письме Министерства образования и науки Российской Федерации от 20 июня 2013 г. № ПА-1073/02.; письме Министерства общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организации Профсоюза от 08.09.2014 г. № 171/01 «О мерах по внедрению показателей эффективности и «эффективного контракта», и наряду с Коллективным договором ДООУ от 02.12.2022 г.

2. Размер, порядок и условия оплаты труда работников образовательных учреждений устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

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

Система оплаты труда работников ДООУ устанавливается локальным нормативным актом в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации

3. Фонд оплаты труда образовательного учреждения формируется МКУ «Управление образованием» Туринского городского округа на соответствующий финансовый год.

4. Штатное расписание разрабатывается ДООУ в соответствии со структурой, согласованной с МКУ «Управление образованием», главным распорядителем бюджетных средств, в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

5. Должности работников, включаемые в штатное расписание образовательной организации, должны определяться в соответствии с уставом образовательной организации и соответствовать Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования", утвержденному Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 N 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника

должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" (далее - ЕКС), выпускам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного Постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, действующим на территории России в соответствии с Постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 № 15а "О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России" (далее - ЕТКС), и номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 года № 225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций" (далее - номенклатура должностей).

6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

## Глава 2. Условия определения оплаты труда

7. Оплата труда работников образовательной организации устанавливается с учетом:

1. ЕТКС;
2. номенклатуры должностей;
3. ЕКС или профессиональных стандартов;
4. государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
5. профессиональных квалификационных групп;
6. перечня видов выплат компенсационного характера;
7. перечня видов выплат стимулирующего характера;
8. единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций;
9. мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

8. При определении размера оплаты труда работников ДОО учитываются следующие условия:

1. показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);
2. продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников ДОО;
3. объемы педагогической работы;
4. исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
5. особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
6. условия труда, отклоняющиеся от нормальной выплаты, обусловленные **районным регулированием** оплаты труда.

9. Заработная плата работника образовательного учреждения предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

10. Изменение оплаты труда работников ДОО производится:

1. при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии (приказ об установлении квалификационной категории);
2. при присвоении почетного звания - со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);

11. При наступлении у работника права в соответствии с главой 2.3. настоящего Положения на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства

12. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в образовательной организации педагогическими работниками, устанавливается в случаях, предусмотренных законодательством, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации

Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

13. Преподавательская работа в той же образовательной организации для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения трудового договора при условии осуществления видов работ, предусмотренных главой 2 Постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, работников".

14. Предоставление возможности осуществлять преподавательскую работу работникам, выполняющим ее помимо основной работы в той же образовательной организации, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий и организаций осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии - иного представительного органа работников учреждения при условии, что педагогические работники, для которых данная образовательная организация является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

15. Ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников учреждения возлагается на руководителя, который обязан:

1. проверять документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания для определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, предусмотренные настоящим Положением;
2. ежегодно составлять и утверждать тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо своей основной работы, а также штатное расписание учреждения, включающее в себя все должности.

### **Глава 3. Порядок определения оплаты труда**

16. Оплата труда работников ДООУ включает в себя:

1. размеры минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
2. размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;
3. выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в главе 4 настоящего Положения;
4. выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в разделе 6 настоящего Положения.
5. ДООУ в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат в соответствии с настоящим Положением.

17. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждения, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала, должности педагогических работников, должности руководителей структурных подразделений, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников, руководителей структурных подразделений установлены в приложениях № 1, 2, 3 к настоящему Положению.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется Приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" и от 11.05.2016 № 536 "Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников

организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

1. профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников;
2. профессиональная квалификационная группа должностей медицинских работников;
3. профессиональная квалификационная группа должностей учебно-вспомогательного персонала;
4. профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих»;

18. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

20. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

21. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников образовательных организаций, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала (далее - работники учебно-вспомогательного персонала), должности педагогических работников (далее - педагогические работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", с Единым тарифно - квалификационным справочником работ и профессий работников (ЕТКС):

22. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников ДОУ определяется путём умножения минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на соответствующий повышающий коэффициент.

23. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников, руководителей структурных подразделений установлены в приложениях № 2, 3 и 4 к настоящему Положению.

24. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих (далее - служащие), устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих".

25. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные должности служащих" установлены в приложении № 4 к настоящему Положению.

26. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам медицинских работников ДОУ (далее – медицинская сестра и диетическая) устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников", установлены в приложении № 5 к настоящему Положению.

27. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих".

28. Минимальные размеры окладов по квалификационным разрядам общепрофессиональных профессий рабочих установлены в приложении № 6 к настоящему Положению.

29. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу, педагогическим работникам, руководителям структурных подразделений и их заместителям, служащим,

медицинским работникам, рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 4 и 5 настоящего Положения.

30.Повышающий коэффициент (далее - ПК) к минимальному окладу (должностному окладу) ставке

заработной платы по профессиональным квалификационным группам подразделяются:

1. за квалификационную категорию;
2. за почётное звание;
3. за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

31.ПК к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за квалификационную категорию устанавливаются педагогическим работникам, прошедшим аттестацию, в следующих размерах:

1. высшая квалификационная категория воспитателя, учителя - логопеда, инструктора по физической культуре, музыкального руководителя - 0,25%;
2. первая квалификационная категория воспитателя, учителя - логопеда, инструктора по физической культуре, музыкального руководителя - 0,20%;
3. подтверждение соответствию должности воспитателя, учителя - логопеда, инструктора по физической культуре, музыкального руководителя - 0,10%
4. без квалификационная категория педагога-психолога- 0,00%

32.Работникам ДОУ, имеющим почётное звание, устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов, ставок заработной платы в размере - 0,20%.

33.Размер выплат по повышающему коэффициенту за квалификационную категорию к должностному окладу (окладу) определяется путём умножения размера должностного оклада (оклада) на повышающий коэффициент и выплачивается отдельным приказом по основной деятельности.

34.Размер выплат по платным услугам будет выплачиваться за выполнение работы за месяц в размере:

1. «Логоритмика» - 693 рублей 00 копеек;
2. «Здоровейка» - 538 рублей 00 копеек;
3. «Волшебная бумага» - 490 рублей 00 копеек;
4. «Конструирование и робототехника» - 364 рубля 00 копеек»
5. «Хореография» - 584 рублей 00 копеек;
6. «Хочу всё знать» - 593 рублей 00 копеек;
7. «Дежурная группа» - стоимость 1 занятия 63 рублей 79 копеек;
8. «Праздник радости» - 340 рублей 00 копеек.

#### **Глава 4. Компенсационные выплаты**

35.Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным ставкам заработной платы работникам при наличии оснований для их выплаты в размерах фонда оплаты труда

на действующий финансовый год. Порядок, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, содержащими нормами трудового права и настоящим положением.

36.Для работников ДОУ устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1. занятых на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда - 4% Указанные выплаты производятся при условии, когда работник не менее 50% рабочего времени занят на работе с вредными условиями труда и при аттестации рабочих мест.
2. за работу в местностях с особыми климатическими условиями, районный коэффициент к заработной плате- 15%
3. за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) - 35%.
4. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе – от 50% до 100%

37.Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и не может быть ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством

38.При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.

39.Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику ДООУ при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

40.Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

41.Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

42.Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются: за заведование группы, кабинетом, зала, творческими рабочими группами, руководство методическими комиссиями, проведение работы по дополнительным образовательным программам.

43.За работу с группой не менее 15 детей с речевыми нарушениями, использование современных методов диагностики речевых нарушений и психолого-педагогического обследования неречевых функций, владение современными образовательными технологиями и методиками и их эффективное применение в коррекции нарушения речи детей, **учителю – логопеду, педагог-психолог, воспитатель, младший воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре** устанавливается компенсационная выплата в размере 20% к отношению должностного оклада.

44.Размеры доплат и порядок их установления определяются ДООУ самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте образовательной организации, утвержденном руководителем ДООУ, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1. Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
2. **Размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем образовательной организации** в соответствии с локальным актом образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации
3. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

45.Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых образовательной организацией услуг, ДООУ вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

46.Работникам образовательной организации (кроме руководителя образовательной организации, его заместителей) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам) в следующих размерах:

1. 20 процентов оклада - педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей с ограниченными возможностями здоровья (при наличии заключений клинико-экспертных комиссий лечебно-профилактических организаций (больниц, поликлиник, диспансеров);

2. 15 процентов оклада - педагогическим работникам за работу в классах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, созданных в общеобразовательных организациях;
3. 20 процентов оклада - педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых;
4. 20 процентов оклада - воспитателям, младшим воспитателям, музыкальному руководителю, инструктору по физической культуре, учителю-логопеду, педагогу-психологу за работу в группах компенсирующей направленности муниципальных дошкольных образовательных организаций.

47. **Размеры выплат компенсационного характера работникам устанавливаются руководителем образовательной организации** в соответствии с локальным актом образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников образовательной организации, если иное не установлено трудовым законодательством.

Размер выплаты компенсационного характера конкретному работнику и срок осуществления данной выплаты устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также срока ее выполнения.

### **Глава 5. Выплаты стимулирующего характера**

48. Выплаты стимулирующего характера порядок, размеры и условия их осуществления устанавливаются эффективным контрактом, «Положением о выплате стимулирующего характера работникам МАДОУ № 5 «Огонёк» в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников детского сада.

49. Выплаты стимулирующего характера размерами не более 40 процентов с количеством воспитанников от 75 до 217 детей.

50. Объем средств на выплаты стимулирующего характера в составе ФОТ должен составлять не менее 20%

51. Размер выплат стимулирующего характера определяется в % отношении к базовому окладу. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

1. за интенсивность и высокие результаты работы;
2. за качество выполняемых работ;
3. за стаж непрерывной работы в данном учреждении (с учётом отработанных рабочих дней);
4. за непрерывную работу в течении трёх кварталов учебного года (дополнительный отпуск за три квартала учебного года);
5. за выполнение функций по ОТ и ТБ;
6. за сложность работы в адаптационный период (группы раннего возраста);
7. за работу с детьми ОВЗ;
8. за предоставляемые платные услуги по факту отработанных часов;
9. премиальные выплаты по итогам работы;
10. базовый оклад плюс надбавки. Базовый оклад не у всех одинаков. К нему применяются повышающие коэффициенты в зависимости от квалификации педагога. Этим самым идёт формирование нового оклада.

52. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование к качественному результату труда, поощрение за выполненную работу. Основными условиями, для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

1. успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
2. инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
3. участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

53. Размер выплат стимулирующего характера определяется ДОУ с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

54. Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается руководителем ДОУ с



учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

55. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются коллективными договорами, положениями и локальными нормативными актами и отражают количественную или качественную оценку трудовой деятельности работников.

56. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, интенсивность труда работника.

57. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда, наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости групп, за работу с родителями по своевременной оплате за оказываемые услуги по уходу и присмотру за детьми, **за ведение кружковой работы и оказание дополнительных платных услуг**, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, за сложность работы в адаптационный период, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств ДОУ, **разработку и реализацию проектов (мероприятий, проведение открытых просмотров, его результат)** в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для ДОУ.

58. Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом образовательной организации, трудовым договором.

59. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов "Народный" или "Заслуженный" и другие качественные показатели.

60. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

61. Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом ДОУ, трудовым договором.

**62. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности ДОУ.**

63. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

64. В целях социальной защищенности работников ДОУ и поощрения за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств оплату труда по решению руководителя образовательного учреждения применяется единовременное премирование работников ДОУ:

1. при объявлении благодарности руководителя Министерства образования и науки РФ;
2. при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ, Законодательного собрания Свердловской области, Министра общего и профессионального образования Свердловской области;
3. при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;
4. в связи с празднованием Дня работника дошкольного образования, Нового года, 8 Марта;
5. в связи с юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);
6. при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;
7. при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.
8. при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь. Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

9. Условия выплаты и размер материальной помощи, устанавливаются локальным актом ДООУ, **принятым руководителем образовательной организации**, с учётом обеспечения финансовыми средствами, и мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников образовательной организации.

10. Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются положением о премировании работников ДООУ, **принятым руководителем ДООУ** по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и (или) коллективным договором, соглашением.

**65.Сотрудники, находящиеся на листе нетрудоспособности более 5 рабочих дней (с учётом перехода больничного листа на другой месяц) стимулирующие выплаты не получают.**

**66.Во время плановых проверок в детском саду (местных, областных служб), контрольными органами при обнаружении нарушений должностных обязанностях, любой категории рабочих: педагоги, младший персонал, обслуживающий персонал, стимулирующие выплаты производиться не будут.**

**67.Предоставлять 2 дня дополнительного отпуска за осуществление непрерывной трудовой деятельности в течении квартала на время закрытия детского сада (6 дней за три учебных квартала) членам профсоюза в периоды простоя учреждения или в периоды функционирования учреждения без детей (ст.116 ТК РФ). (Коллективного договора Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №5 «Огонёк» общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей Туринского городского округа от 23 сентября 2019 года на 2019 – 2022г.г.)**

**68. На основании дополнительного соглашения к коллективному договору, о предоставлении дополнительных двух дней отдыха с сохранением заработной платы при проведении профилактической прививки против коронавирусной инфекции (2019-nCoV) на период действия на территории Свердловской области режима повышенной готовности и принятии дополнительных мер по защите населения от новой коронавирусной инфекции (2019-nCoV) в соответствии с Указом Губернатора Свердловской области от 18.03.2020 г. № 100-УГ «О введении на территории Свердловской области режима повышенной готовности и принятии дополнительных мер по защите населения от новой коронавирусной инфекции (2019-nCoV)».**

#### **Глава 6. Условия оплаты труда заведующей ДООУ, заместителя.**

69.Размер, порядок и условия оплаты труда заведующей ДООУ устанавливаются Учредителем

**70.Размер, порядок и условия оплаты труда заместителя руководителя ДООУ устанавливаются работодателем в трудовом договоре.**

71.Оплата труда заведующей и заместителя включает в себя:

1. должностной оклад;
2. выплаты компенсационного характера;
3. выплаты стимулирующего характера.

72.Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя образовательной организации устанавливаются работодателем.

Размер должностного оклада руководителя образовательной организации определяется в трудовом договоре, составленном на основе типовой формы трудового договора, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения", в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости образовательной организации в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителю образовательной организации, утвержденной Думой Туринского городского округа. Должностной оклад руководителя устанавливается приказом руководителя ГРБС на 1 января календарного года.

73.Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, среднемесячной заработной платы работников образовательной организации - в кратности от 1 до 4. Система критериев для дифференцированного установления соотношения средней заработной платы устанавливается Муниципальным казённым учреждением «Управление образованием Туринского городского округа».

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год.

Среднемесячная заработная плата работников образовательной организации рассчитывается без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя.

Определение размера среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, работников образовательной организации осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

**74. Должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются работодателем на 25 процентов ниже должностного оклада руководителя образовательной организации, установленного в соответствии с пунктом 72 настоящего Положения.**

Конкретные размеры должностных окладов заместителей руководителя образовательной организации устанавливаются в соответствии с локальным актом образовательной организации, принятым руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников образовательной организации.

**75. Стимулирующие выплаты руководителю образовательной организации осуществляются в соответствии с показателями эффективности и критериями оценки показателей эффективности деятельности руководителя образовательной организации на основании Положения о стимулировании руководителей образовательных организаций, утвержденного приказом Муниципального казённого учреждения «Управление образованием Туринского городского округа».**

Также с целью поощрения руководителей учреждений за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу учреждения может осуществляться единовременное премирование в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

**76. Руководителю, заместителям руководителя образовательной организации устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой 4 настоящего Положения.**

**77. Заместителям руководителя образовательной организации устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с главой 5 настоящего Положения.**

**78. Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах заместителям руководителя образовательной организации принимается руководителем образовательной организации.**

**79. Оклад (должностной оклад) заведующей устанавливается исходя из средней заработной платы основного персонала ДООУ, коэффициента по группам оплаты труда руководителей образовательных учреждений. Размер оклада (должностного оклада) заведующей определяется в кратном отношении к средней заработной плате работников основного персонала за предыдущий год. При расчёте средней заработной платы основного персонала учитываются выплаты стимулирующего характера.**

**80. К основному персоналу относятся: воспитатели, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, учитель-логопед, педагог-психолог.**

**81. К учебно-вспомогательному персоналу относятся: младшие воспитатели.**

**82. К руководителям относятся заведующая, заместитель заведующей.**

**83. Коэффициент по группам оплаты труда руководителей устанавливается группа - коэффициент**

**84. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию заведующей, аттестацию устанавливаются к окладу в размере:**

1. высшая квалификационная категория - 0,25;
2. первая квалификационная категория - 0,2;
3. подтверждение соответствию должности заместителя руководителя - 0,1

**85. Размер выплат по повышающему коэффициенту за квалификационную категорию к должностному окладу (окладу) определяется путём умножения размера должностного оклада (оклада) на повышающий коэффициент и выплачивается отдельным приказом по основной деятельности**

86.Оклад (должностной оклад) заместителя заведующей устанавливается на 25 % ниже оклада (должностного оклада) заведующей. Решение о выплатах стимулирующего характера и иных выплатах заместителю руководителя принимается руководителем учреждения в соответствии с «Положением о выплатах персональных повышающих коэффициентах работникам МАДОУ №5 «Огонёк», предусмотренных примечанием к приложению № 3 настоящего Положения.

87.Заместителю руководителя ДОУ устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 4 и 5 настоящего Положения.

88.Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах заместителю руководителя ДОУ принимается руководителем ДОУ.

89.Стимулирование заведующей ДОУ осуществляется в соответствии с «Положением стимулирующего характера руководителям дошкольных образовательных учреждений», утверждённым МКУ «Управлением образованием».

#### **Глава 7. Заключительные положения**

90.При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств заведующая ДОУ может

приостановить выплату стимулирующих надбавок, либо уменьшить, либо отменить.

Работники учреждения предупреждаются об этом в порядке, установленном статьёй 74 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Приложение № 1  
к Положению об оплате труда  
работников Муниципального  
автономного дошкольного  
образовательного учреждения  
«Детский сад № 5 «Огонёк»  
Туринского городского округа  
Подведомственного  
Управлению образованием  
Администрации Туринского  
городского округа

**Профессиональная квалификационная группа должностей  
работников учебно-вспомогательного персонала**

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Минимальный размер должностных окладов, рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
2 квалификационный уровень	младший воспитатель	16377,00

Приложение № 2  
к Положению об оплате труда  
работников Муниципального  
автономного дошкольного  
образовательного учреждения  
«Детский сад № 5 «Огонёк»  
Турина городского округа  
Подведомственного  
Управлению образованием  
Администрации Турина  
городского округа

**Профессиональная квалификационная группа должностей  
педагогических работников**

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Минимальный размер должностных окладов, ставок заработной платы, рублей
1	2	3
1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель.	20020,00
3 квалификационный уровень	Воспитатель (среднее полное, с незаконченным педагогическим образованием)	17866,20
3 квалификационный уровень	Воспитатель (со средним специальным педагогическим образованием)	21383,00
3 квалификационный уровень	Педагог-психолог	21383,00
4 квалификационный уровень	учитель-логопед	23903,00

Приложение № 3  
к Положению об оплате труда  
работников Муниципального  
автономного дошкольного  
образовательного учреждения  
«Детский сад № 5 «Огонёк»  
Туринского городского округа  
Подведомственного  
Управлению образованием  
Администрации Туринского  
городского округа

**Профессиональная квалификационная группа должностей  
руководителей структурных подразделений**

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностных окладов, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством.	13747,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвёртого уровня»		
2 квалификационный уровень	заместитель заведующего	28609,00

Приложение № 4  
к Положению об оплате труда  
работников Муниципального  
автономного дошкольного  
образовательного учреждения  
«Детский сад № 5 «Огонёк»  
Туринского городского округа  
Подведомственного  
Управлению образованием  
Администрации Туринского  
городского округа

**Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные должности служащих»**

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностных окладов, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель	13214,00



Приложение № 5  
к Положению об оплате труда  
работников Муниципального  
автономного дошкольного  
образовательного учреждения  
«Детский сад № 5 «Огонёк»  
Туринского городского округа  
Подведомственного  
Управлению образованием  
Администрации Туринского  
городского округа

**Профессиональные квалификационные группы  
должностей медицинских и фармацевтических работников**

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностных окладов, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
2 квалификационный уровень	медицинская сестра диетическая	6410,00

Приложение № 6  
к Положению об оплате  
труда  
работников  
Муниципального  
автономного дошкольного  
образовательного  
учреждения «Детский сад  
№ 5 «Огонёк» Туринского  
городского округа  
Подведомственного  
Управлению образованием  
Администрации  
Туринского городского  
округа

**Минимальный размер окладов (должностных окладов) по  
квалификационным разрядам общепрофессиональных профессий рабочих**

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада,
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	Кастелянша-швея; Кухонный рабочий; Машинист по стирке и ремонту спецодежды; Уборщик территории	12532,00
	Кладовщик	12787,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго»		
1 квалификационный уровень	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.	12787,00
	повар	19740,00

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности руководящего звена  
(заместитель заведующего)**

№ п/п	Критерий	Показатель	Сумма (процента базового оклада)	Комиссия
1	<b>Интенсивность и высокие результаты в работе</b>	1.1.Выполнение объёма муниципального задания по видам услуг: (не менее 100%- 5 %; не менее 90% - 4 %; не менее 85% - 3%; менее 85% - 0 %) (1 раз в год: январь)	<b>0 – 5</b>	
		1.2. Увеличение ежегодного числа педагогических работников, имеющих высшую и первую квалификационные категории: (увеличение – 5 %; снижение, сохранение на прежнем уровне – 0 %) (1 раз в год: январь)	<b>0 – 5</b>	
		1.3. Организация и ведение РМО (ежемесячно)	<b>0 – 5</b>	
		1.4. Работа с сайтом ДОУ	<b>0 – 5</b>	
2	<b>Качество выполняемых работ</b>	2.1.Обеспечение безопасности жизнедеятельности участников образовательного процесса (отсутствие случаев травматизма) да-3 %; нет – 0 %. (2 раз в год – январь, июль)	<b>0 – 3</b>	
		2.2. Увеличение или сохранение количества воспитанников находящихся в дошкольном учреждении Увеличение и сохранение числа воспитанников, охваченных услугами дополнительного образования Работа по теме инновационной площадке (облас.уровень). Полнота и актуальность информации об образовательной организации и её деятельности, размещённой на официальном сайте организации в сети «Интернет», в том числе на официальном сайте в сети Интернет <a href="http://www.gov.ru">www.gov.ru</a> и других официальных системах.(ежемесячно)	<b>0 – 5</b>	
		2.3.Положительные результаты опроса (в форме анкетирования 1 раз в год) граждан о качестве и доступности предоставления образовательных услуг в учреждении (% родителей, удовлетворенных деятельностью ОУ: от 90 до 100% - 5 %, от 70 до 90% - 4 %, менее 70% - 0 %) (1 раз в год: май)	<b>0 – 5</b>	
		2.4. Профсоюз (работа в комиссиях и др.) (да – 2%, нет – 0%) (ежемесячно)	<b>0 – 2</b>	
		2.5. Отсутствие замечаний по срокам и качеству предоставленной отчётности. Отсутствие дисциплинарных взысканий.	<b>0 – 5</b>	
		2.6. Выполнение плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий оказания услуг учреждением.	<b>0 --5</b>	
3	<b>Эффективность управленческой деятельности</b>	3.1. За соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, эмоциональную выдержку, бесконфликтность (качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетных документов и материалов и др.) отсутствие замечаний – 5%, наличие – 0 % (ежемесячно)	<b>0 – 5</b>	
		3.2. Отсутствие предписаний надзорных органов, замечаний по основным видам деятельности, контролирурующих органов и (или) учредителя. (ежемесячно)	<b>0 – 3</b>	
4	<b>Выплаты за непрерывный стаж работы, стабильность трудовой деятельности.</b>	Педагогический стаж работы в данном учреждении (ежемесячно, согласно отработанных рабочих дней) - от 0-5 лет 3% - от 5-10 лет 5% - от 10-20 лет 10% - свыше 20 лет 15%		
Заместитель заведующей: стоимость одного процента – <b>286 руб.00коп</b>				

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности специалистов:  
(музыкальный руководитель)**

№ п/п	Критерий	Показатель	Сумма (процента базового оклада)	Комиссия
1	<b>Интенсивность и высокие результаты в работе</b>	1.1. За разработку и реализацию авторских программ (1 раз, сентябрь)	<b>0 – 5</b>	
		1.2. РМО (организация и ведение) (по факту)	<b>0 – 5</b>	
		1.3. За заведованием зала (создание развивающей среды по факту)	<b>0 – 5</b>	
		1.4. Волонтерская работа (по факту)	<b>0 – 3</b>	
		1.5. Оплата проведения платных дополнительных услуг (хореография), (в зависимости от посещаемости детей)	<b>0 – 15</b>	
2	<b>Качество выполняемых работ</b>	2.1. Участие в мероприятиях внутри детского сада (по факту)	<b>0 – 5</b>	
		2.2. Участие педагогов в профессиональных конкурсах, выставках, олимпиадах, конференций различного уровня: - на уровне учреждения - за участников на муниципальном уровне - на региональном и Российском уровне	<b>0 – 2</b> <b>0 – 3</b> <b>0 – 5</b>	
		2.3. За подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, выставок, олимпиад (детей): - на уровне учреждения - на муниципальном уровне - на региональном уровне, Российском уровне	<b>0 – 2</b> <b>0 – 4</b> <b>0 – 6</b>	
		2.4. Работа в творческих группах (да-2 %, нет -0 %)(по факту)	<b>0 – 2</b>	
		2.5. Обеспечение безопасности жизнедеятельности участников образовательного процесса (отсутствие случаев травматизма) да-5%; нет – 0 % (два раза в год - январь, июль)	<b>0 – 5</b>	
		2.6. Отсутствие замечаний по срокам и качеству предоставленной отчетности. Отсутствие дисциплинарных взысканий. 3%, наличие – 0 % (ежемесячно) Создание личного сайта Посещение семей на дому. Обследование запланированной территории на предмет детей дошкольного возраста.	<b>0 – 3</b> <b>0 -- 5</b>	
		2.7. Соблюдение требований СанПин в ОП (отсутствие замечаний по проверкам СЭС) (1 раз в год – сентябрь)	<b>0 – 3</b>	
		3	<b>Выплаты за непрерывный стаж работы, стабильность трудовой деятельности</b>	3.1. Педагогический стаж работы в данном учреждении (ежемесячно, согласно отработанных рабочих дней) - от 0-5 лет 3% - от 5-10 лет 5% - от 10-20 лет 10% - свыше 20 лет 15%
музыкальный руководитель: стоимость одного процента: – <b>288 руб 00коп.</b> ; с 1 категорией; стоимость одного процента: – <b>300 руб 00коп.</b> с высшей категорией;				

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности специалистов:  
(педагог-психолог)**

№ п/п	Критерий	Показатель	Сумма (процента базового оклада)	Комиссия
1	<b>Интенсивность и высокие результаты в работе</b>	1.1. РМО (организация и ведение) (по факту)	<b>0 – 5</b>	
		1.2. За ведением кабинета (создание развивающей среды по факту)	<b>0 – 5</b>	
		1.3. За разработку и реализацию авторских программ (сентябрь)	<b>0 – 5</b>	
		1.4. Оплата проведения платных дополнительных услуг (хочу всё знать), (в зависимости от посещаемости детей)	<b>0 – 15</b>	
2	<b>Качество выполняемых работ</b>	2.1. Отсутствие объективных жалоб (ежемесячно) да-2%; нет – 0 %.	<b>0 – 2</b>	
		2.2 Работа по теме инновационной площадки. Совместная проектная деятельность с родителями и реализация проектов (мероприятие, проведение открытых просмотров и его реализация) (по факту)	<b>0 – 6</b>	
		2.3. Участие в мероприятиях внутри детского сада (по факту)	<b>0 – 5</b>	
		2.4. Обеспечение безопасности жизнедеятельности участников образовательного процесса (отсутствие случаев травматизма) да-5 %; нет – 0 %. (два раза в год – январь, июль)	<b>0 – 5</b>	
		2.5. Участие педагогов в профессиональных конкурсах, выставках, олимпиадах, конференций различного уровня: на уровне учреждения - за участников на муниципальном уровне - на региональном и Российском уровне	<b>0 – 2</b> <b>0 – 3</b> <b>0 – 5</b>	
		2.6. Отсутствие замечаний по срокам и качеству предоставленной отчетности. Отсутствие дисциплинарных взысканий. 3%, наличие – 0 % (ежемесячно) Создание личного сайта Посещение семей на дому. Обследование запланированной территории на предмет детей дошкольного возраста	<b>0 – 3</b> <b>0 – 5</b>	
		2.7. Соблюдение требований СанПин в ОП (отсутствие замечаний по проверкам СЭС) (1 раз в год – сентябрь)	<b>0 – 3</b>	
3	<b>Выплаты за непрерывный стаж работы, стабильность трудовой деятельности.</b>	3.1. Педагогический стаж работы в данном учреждении (ежемесячно, согласно отработанных рабочих дней) - от 0-5 лет 3% - от 5-10 лет 5% - от 10-20 лет 10% - свыше 20 лет 15%		
педагог-психолог: стоимость одного процента: – <b>246 руб 00 коп;</b>				

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности специалистов:  
(учитель – логопед)**

№ п/п	Критерий	Показатель	Сумма (процента базового оклада)	Комиссия
1	<b>Интенсивность и высокие результаты в работе</b>	1.1. РМО (организация и ведение) (по факту)	<b>0 – 5</b>	
		1.2. За ведением кабинета (создание развивающей среды по факту)	<b>0 – 5</b>	
		1.3. За разработку и реализацию авторских программ (сентябрь)	<b>0 – 5</b>	
		1.4. Оплата проведения платных дополнительных услуг (логоритмика), (в зависимости от посещаемости детей)	<b>0 – 15</b>	
2	<b>Качество выполняемых работ</b>	2.1. Отсутствие объективных жалоб (ежемесячно) да-2%; нет – 0 %.	<b>0 – 2</b>	
		2.2. Работа по теме инновационной площадки. Совместная проектная деятельность с родителями и реализация проектов (мероприятие, проведения открытых просмотров и его реализация) (по факту).	<b>0 – 6</b>	
		2.3. Участие в мероприятиях внутри детского сада (по факту)	<b>0 – 5</b>	
		2.4. Обеспечение безопасности жизнедеятельности участников образовательного процесса (отсутствие случаев травматизма) да-5 %; нет – 0 %. (два раза в год – январь, июль)	<b>0 – 5</b>	
		2.5. Участие педагогов в профессиональных конкурсах, выставках, олимпиадах, конференций различного уровня: на уровне учреждения - за участников на муниципальном уровне - на региональном и Российском уровне	<b>0 – 2</b> <b>0 – 3</b> <b>0 – 5</b>	
		2.6. Отсутствие замечаний по срокам и качеству предоставленной отчетности. Отсутствие дисциплинарных взысканий. 3%, наличие – 0 % (ежемесячно) Создание личного сайта Посещение семей на дому. Обследование запланированной территории на предмет детей дошкольного возраста	<b>0 – 3</b> <b>0 – 5</b>	
		2.7. Соблюдение требований СанПин в ОП (отсутствие замечаний по проверкам СЭС) (1 раз в год – сентябрь)	<b>0 – 3</b>	
3	<b>Выплаты за непрерывный стаж работы, стабильность трудовой деятельности.</b>	3.1. Педагогический стаж работы в данном учреждении (ежемесячно, согласно отработанных рабочих дней) - от 0-5 лет 3% - от 5-10 лет 5% - от 10-20 лет 10% - свыше 20 лет 15%		
учитель-логопед: стоимость одного процента: – <b>359 руб 00 коп.</b>				

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности педагогов:  
(воспитатель)**

№ п/п	Критерий	Показатель	Сумма (процента базового оклада)	Комиссия
1	<b>Интенсивность и высокие результаты в работе</b>	1.1.РМО (организация и ведение) (по факту)	0 – 5	
		1.2.Мастер «КЛАСС» внутри детского сада (по факту)	0 – 5	
		1.3.За заведованием группы (создание развивающей среды по факту)	0 – 5	
		1.4.Волонтерская работа (по факту)	0 – 3	
		1.5. За разработку и реализацию авторских программ (сентябрь)	0 – 5	
		1.6.За сложность работы в адаптационный период (группы раннего возраста)	0 – 3	
		1.7.Результаты посещаемости дошкольного учреждения воспитанниками (% показатель наполняемости воспитанниками группы, 70% - 2%, свыше 70% до 85% - 3%, свыше 85% - 5 %) (ежемесячно)	0 – 5	
		1.8.За выполнение функций по ОТ и ТБ. (назначенный приказом ответственный) (по факту)	0 – 5	
		1.9. День открытых дверей (по факту)	0 – 5	
		1.10. Оплата проведения платных дополнительных услуг (конструирование и робототехника, дежурная группа, волшебная бумага), (в зависимости от посещаемости детей)	0 – 15	
		1.11.За ведение табеля рабочего времени. (ежемесячно)	0 – 2	
2	<b>Качество выполняемых работ</b>	2.1.Работа по теме инновационной площадки. Совместная проектная деятельность с родителями и реализация проектов (мероприятие, проведения открытых просмотров и его реализация) (по факту).	0 – 6	
		2.2.Проведение открытых мероприятий, занятий (НОД), на уровне учреждения (по факту)	0 – 5	
		2.3.Участие педагогов в мероприятиях вне группы внутри детского сада (по факту)	0 – 5	
		2.4.Участие педагогов в профессиональных конкурсах, выставках, олимпиадах, конференций различного уровня: на уровне учреждения - за участников на муниципальном уровне - на региональном и Российском уровне	0 – 2 0 – 3 0 – 5	
		2.5.За подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, выставок, олимпиад (детей): - на уровне учреждения - на муниципальном уровне - на региональном уровне, Российском уровне	0 – 2 0 – 4 0 – 6	
		2.6.Работа в творческих группах (да-2 %, нет -0%) (по факту)	0 – 2	
		2.7.Профсоюз (работа в комиссиях и др.) (да-5%, нет-0%, ежемесячно)	0 – 5	
		2.8.Обеспечение безопасности жизнедеятельности участников образовательного процесса (отсутствие случаев травматизма) да-5 %; нет – 0 %. (два раза в год – январь, июль)	0 – 5	
		2.9. Работа с родителями: обеспечение своевременной оплаты за предоставляемые услуги по уходу и присмотру за детьми	0 – 2	
		2.10. Отсутствие замечаний по срокам и качеству предоставленной отчетности. Отсутствие дисциплинарных взысканий. 5%, наличие – 0 % (ежемесячно) Создание личного сайта Посещение семей на дому. Обследование запланированной территории на предмет детей дошкольного возраста	0 – 5 0 -- 5	

		<p>2.11.Работа с семьями риска - Наличие системы профилактической работы с социально неблагополучными семьями:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- патронаж социально-неблагополучных семей (осуществляется-1%, нет-0%);</li> <li>- взаимодействие со службами системы профилактики (осуществляется-%б, нет-0%);</li> <li>- правовое просвещение родителей, педагогов, участие в социально-значимых акциях (осуществляется-1%, нет-0%);</li> <li>-проведение социально-ориентированных мероприятий на базе ДООУ по профилактике и пропаганде семейных ценностей, ЗОЖ (осуществляется-1%, нет-0%) (ежеквартально)</li> </ul>	<p><b>0 – 1</b></p> <p><b>0 -1</b></p> <p><b>0 -1</b></p> <p><b>0 -1</b></p>	
		2.12. Соблюдение требований СанПин в ОП (отсутствие замечаний по проверкам СЭС) (1 раз в год – сентябрь)	<b>0 – 3</b>	
3	<b>Выполнение важной работы, решение проблемных вопросов:</b>	3.1. Благоустройство участков (по сезонам – разбивка цветников, оформление построек, изготовление снежного городка) (по факту)	<b>0 – 5</b>	
4	<b>Выплаты за непрерывный стаж работы, стабильность трудовой деятельности.</b>	<p>4.1.Педагогический стаж работы в данном учреждении (ежемесячно, согласно отработанных рабочих дней)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- от 0-5 лет 3%</li> <li>- от 5-10 лет 5%</li> <li>- от 10-20 лет 10%</li> <li>- свыше 20 лет 15%</li> </ul>		
<p>Воспитатель: стоимость одного процента: – <b>308 руб 00коп.</b> с 1 категорией;  стоимость одного процента: – <b>321 руб 00коп.</b> с высшей категорией;  стоимость одного процента: – <b>282 руб 00коп.</b> без категории;  стоимость одного процента: - <b>179 руб.00 коп.</b> с незаконченным педагогическим образованием</p>				



**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности педагогов:  
(воспитатель)**

№ п/п	Критерий	Показатель	Сумма (процента базового оклада)	Комиссия
1	<b>Интенсивность и высокие результаты в работе</b>	1.1.РМО (организация и ведение) (по факту)	<b>0 – 5</b>	
		1.2.Мастер «КЛАСС» внутри детского сада (по факту)	<b>0 – 5</b>	
		1.3.За заведованием группы (создание развивающей среды по факту)	<b>0 – 5</b>	
		1.4.Волонтерская работа (по факту)	<b>0 – 3</b>	
		1.5. За разработку и реализацию авторских программ (сентябрь)	<b>0 – 5</b>	
		1.6.За сложность работы в адаптационный период (группы раннего возраста)	<b>0 – 3</b>	
		1.7.Результаты посещаемости дошкольного учреждения воспитанниками (% показатель наполняемости воспитанниками группы, 70% - 2%, свыше 70% до 85% - 3%, свыше 85% - 5 %) (ежемесячно)	<b>0 – 5</b>	
		1.8.За выполнение функций по ОТ и ТБ. (назначенный приказом ответственный) (по факту)	<b>0 – 5</b>	
		1.9. День открытых дверей (по факту)	<b>0 – 5</b>	
2	<b>Качество выполняемых работ</b>	2.1.Работа по теме инновационной площадки . Совместная проектная деятельность с родителями и реализация проектов (мероприятие, проведения открытых просмотров и его реализация) (по факту).	<b>0 – 6</b>	
		2.2.Проведение открытых мероприятий, занятий (НОД), на уровне учреждения (по факту)	<b>0 – 5</b>	
		2.3.Участие педагогов в мероприятиях вне группы внутри детского сада (по факту)	<b>0 – 5</b>	
		2.4.Участие педагогов в профессиональных конкурсах, выставках, олимпиадах, конференций различного уровня: на уровне учреждения - за участников на муниципальном уровне - на региональном и Российском уровне	<b>0 – 2</b> <b>0 – 3</b> <b>0 – 5</b>	
		2.5.За подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, выставок, олимпиад (детей): - на уровне учреждения - на муниципальном уровне - на региональном уровне, Российском уровне	<b>0 – 2</b> <b>0 – 4</b> <b>0 – 6</b>	
		2.6.Работа в творческих группах (да-2 %, нет -0%) (по факту)	<b>0 – 2</b>	
		2.7.Профсоюз (работа в комиссиях и др.) (да-5%, нет-0%, ежемесячно)	<b>0 – 5</b>	
		2.8.Обеспечение безопасности жизнедеятельности участников образовательного процесса (отсутствие случаев травматизма) да-5 %; нет – 0 %. (два раза в год – январь, июль)	<b>0 – 5</b>	
		2.9. Работа с родителями: обеспечение своевременной оплаты за предоставляемые услуги по уходу и присмотру за детьми	<b>0 – 2</b>	
		2.10. Отсутствие замечаний по срокам и качеству предоставленной отчетности. Отсутствие дисциплинарных взысканий. 5%, наличие – 0 % (ежемесячно) Создание личного сайта Посещение семей на дому. Обследование запланированной территории на предмет детей дошкольного возраста	<b>0 – 5</b> <b>0 -- 5</b>	
		2.11.Работа с семьями риска - Наличие системы профилактической работы с социально неблагополучными семьями: - патронаж социально-неблагополучных семей (осуществляется-1 %, нет-0%);	<b>0 – 1</b>	

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- взаимодействие со службами системы профилактики (осуществляется-0%, нет-0%);</li> <li>- правовое просвещение родителей, педагогов, участие в социально-значимых акциях (осуществляется-1%, нет-0%);</li> <li>- проведение социально-ориентированных мероприятий на базе ДООУ по профилактике и пропаганде семейных ценностей, ЗОЖ (осуществляется-1%, нет-0%) (ежеквартально)</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>0 -1</b></p> <p style="text-align: center;"><b>0 -1</b></p> <p style="text-align: center;"><b>0 -1</b></p>	
		2.12. Соблюдение требований СанПин в ОП (отсутствие замечаний по проверкам СЭС) (1 раз в год – сентябрь)	<b>0 – 3</b>	
3	<b>Выполнение важной работы, решение проблемных вопросов:</b>	3.1. Благоустройство участков (по сезонам – разбивка цветников, оформление построек, изготовление снежного городка) (по факту)	<b>0 – 5</b>	
4	<b>Выплаты за непрерывный стаж работы, стабильность трудовой деятельности.</b>	4.1 Педагогический стаж работы в данном учреждении (ежемесячно, согласно отработанных рабочих дней) <ul style="list-style-type: none"> <li>- от 0-5 лет 3%</li> <li>- от 5-10 лет 5%</li> <li>- от 10-20 лет 10%</li> <li>- свыше 20 лет 15%</li> </ul>		
<p>Воспитатель: стоимость одного процента: – <b><u>308 руб 00коп.</u></b> с 1 категорией;</p> <p>стоимость одного процента: – <b><u>321 руб 00коп.</u></b> с высшей категорией;</p> <p>стоимость одного процента: – <b><u>282 руб 00коп.</u></b> без категории.</p> <p>стоимость одного процента: - <b><u>179 руб.00 коп.</u></b> с незаконченным педагогическим образованием</p>				

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности педагогов:  
(инструктор по физической культуре)**

№ п/п	Критерий	Показатель	Сумма (процента базового оклада)	Комиссия
1	<b>Интенсивность и высокие результаты в работе</b>	1.1. РМО (организация и ведение) (по факту)	<b>0 – 5</b>	
		1.2. За разработку и реализацию авторских программ (сентябрь)	<b>0 – 5</b>	
		1.3. Оплата проведения платных дополнительных услуг (здоровейка), (в зависимости от посещаемости детей)	<b>0 – 15</b>	
		1.4. Дополнительная работа по физической направленности детского сада	<b>0 – 7</b>	
2	<b>Качество выполняемых работ</b>	2.1. Участие в мероприятиях внутри детского сада (по факту)	<b>0 – 5</b>	
		2.2. Участие педагогов в профессиональных конкурсах, выставках, олимпиадах, конференций различного уровня: на уровне учреждения - за участников на муниципальном уровне - на региональном и Российском уровне	<b>0 – 2</b> <b>0 – 3</b> <b>0 – 5</b>	
		2.3. За подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, выставок, олимпиад (детей): - на уровне учреждения - на муниципальном уровне - на региональном уровне, Российском уровне	<b>0 – 2</b> <b>0 – 4</b> <b>0 – 6</b>	
		2.4. Работа в творческих группах (да-2 %, нет -0%) (по факту)	<b>0 – 2</b>	
		2.5. Обеспечение безопасности жизнедеятельности участников образовательного процесса (отсутствие случаев травматизма) да-5 %; нет – 0 %. (два раза в год – январь, июль)	<b>0 – 5</b>	
		2.6. Отсутствие замечаний по срокам и качеству предоставленной отчетности. Отсутствие дисциплинарных взысканий. 3%, наличие – 0 % (ежемесячно) Создание личного сайта Посещение семей на дому. Обследование запланированной территории на предмет детей дошкольного возраста	<b>0 – 3</b> <b>0 – 5</b>	
		2.7. Соблюдение требований СанПин в ОП (отсутствие замечаний по проверкам СЭС) (1 раз в год – сентябрь)	<b>0 – 3</b>	
		3	<b>Выплаты за непрерывный стаж работы, стабильность трудовой деятельности.</b>	3.1. Педагогический стаж работы в данном учреждении (ежемесячно, согласно отработанных рабочих дней) - от 0-5 лет 3% - от 5-10 лет 5% - от 10-20 лет 10% - свыше 20 лет 15%

Инструктор по физической культуре: стоимость одного процента: – **288 руб 00коп;**

**Показатели и критерии оценки эффективности труда младшего воспитателя**

№ п/п	Критерий	Показатель	Сумма (процента базового оклада)	Комиссия
1	<b>Интенсивность и высокие результаты в работе</b>	Выполнение важной работы, решение проблемных вопросов: 1.1.Участие в ремонтных работах, стирка паласов, покраска оборудования, благоустройство участков (по сезонам – разбивка цветников, прополка, оформление построек, изготовление снежного городка по факту)	<b>0 – 5</b>	
		1.2.Участие в мероприятиях: - внутри детского сада, общественная работа - города - профком (работа в комиссиях и др.)	<b>0 – 1</b> <b>0 – 2</b> <b>0 – 2</b>	
		1.3. За сложность работы в адаптационный период (группы раннего возраста)	<b>0 – 5</b>	
2	<b>Качество выполняемых работ</b>	2.1.Обеспечение безопасности жизнедеятельности участников образовательного процесса (отсутствие случаев травматизма) да-3 %; нет – 0 %. (два раза в год – январь, июль)	<b>0 – 3</b>	
		2.2. За соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, эмоциональную выдержку, бесконфликтность	<b>0 – 3</b>	
		2.3. Результаты посещаемости дошкольного учреждения воспитанниками (%показатель наполняемости воспитанниками группы, 70% - 2 %, свыше 70% до 85% - 3 %, свыше 85% - 5 %) (ежемесячно)	<b>0 – 5</b>	
		2.4.Соблюдение требований СанПин в ОП (отсутствие замечаний по проверкам СЭС) (1 раз в год – сентябрь)	<b>0 – 3</b>	
3	<b>Выплаты за непрерывный стаж работы, стабильность трудовой деятельности.</b>	3.1.Стаж работы в данном учреждении (ежемесячно, согласно отработанных рабочих дней) - от 0-5 лет 3% - от 5-10 лет 5% - от 10-20 лет 10% - свыше 20 лет 15%		
Младший воспитатель: стоимость одного процента:– <b>164 руб. 00 коп;</b>				

## Показатели и критерии оценки эффективности труда делопроизводителя

№ п/п	Критерий	Показатель	Сумма (процента базового оклада)	Комиссия
1	<b>Интенсивность и высокие результаты в работе</b>	1.1.Выполнение важной работы, решение проблемных вопросов: некасающихся основных обязанностей (по факту)	<b>0 – 2</b>	
		1.2.за ведения табеля младшего персонала	<b>0 – 3</b>	
		1.3.За обслуживание и повышенную опасность при работе на компьютерной технике (ежемесячно)	<b>0 – 5</b>	
2	<b>Качество выполняемых работ</b>	2.1. За соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, эмоциональную выдержку, бесконфликтность (качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетных документов и материалов и др.) отсутствие замечаний да – 3%, нет – 0% (ежемесячно)	<b>0 – 3</b>	
		2.2.Создание личного сайта	<b>0 – 5</b>	
3	<b>Выплаты за непрерывный стаж работы, стабильность трудовой деятельности.</b>	3.1.Стаж работы в данном учреждении (ежемесячно, согласно отработанных рабочих дней) - от 0-5 лет 3% - от 5-10 лет 5% - от 10-20 лет 10% - свыше 20 лет 15%		

Делопроизводитель: стоимость одного процента:– **132 руб. 00 коп;**

## Показатели и критерии оценки эффективности труда повара

№ п/п	Критерий	Показатель	Сумма (процента базового оклада)	Комиссия
1	<b>Интенсивность и высокие результаты в работе</b>	1 Выполнение важной работы, решение проблемных вопросов:		
		1.1. Участие в ремонтных работах (по факту)	<b>0 – 5</b>	
		1.2. Выполнение дополнительной работы	<b>0 – 3</b>	
		1.3. Благоустройство участков (по сезонам – разбивка цветников, оформление построек, изготовление снежного городка)	<b>0 – 5</b>	
		1.4. За особый режим (горячий цех)	<b>0 – 5</b>	
2	<b>Качество выполняемых работ</b>	2.1. За соблюдение требований СанПин в ОП (отсутствие замечаний по проверкам СЭС) (1 раз в год – сентябрь)	<b>0 – 3</b>	
		2.2. Обеспечение калорийности, качества, разнообразия приготовленной пищи (по факту проверки СЭС)	<b>0 – 3</b>	
		2.3. За соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, эмоциональную выдержку, бесконфликтность	<b>0 – 3</b>	
3	<b>Выплаты за непрерывный стаж работы, стабильность трудовой деятельности</b>	3 Стаж работы в данном учреждении (ежемесячно, согласно отработанных рабочих дней) - от 0-5 лет 3% - от 5-10 лет 5% - от 10-20 лет 10% - свыше 20 лет 15%		
Повар: стоимость одного процента: - <b>197 руб 00 коп</b>				

**Показатели и критерии оценки эффективности труда заведующий хозяйством**

№ п/п	Критерий	Показатель	Сумма (процента базового оклада)	Комиссия
1	<b>Интенсивность и высокие результаты в работе</b>	Выполнение важной работы, решение проблемных вопросов: 1.1. Участие в ремонтных работах	0 – 5	
		1.2. Работа в творческой группе, профком, комиссиях и др.(по факту)	0 – 2	
		1.3. Получение и выдача зарплаты сотрудникам	0 – 5	
		1.4. Благоустройство участков	0 – 1	
		1.5. Работа с договорами	0 – 2	
		1.6. Подготовка к учебному году, к летнему оздоровлению, зиме. (4 раза в год, ежеквартально)	0 – 1	
2	<b>Качество выполняемых работ</b>	2.1. За соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, эмоциональную выдержку, бесконфликтность, (качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетных документов и материалов и др.) отсутствие замечаний – 3 %, наличие – 0 % (ежемесячно)	0 – 3	
		2.2. Отсутствие предписаний по проверке ответственных служб. Соблюдение требований СанПин в ОП (отсутствие замечаний по проверкам СЭС) (1 раз в год – сентябрь)	0 – 3	
		2.3. Качественное осуществление контроля за техническим состоянием здания, систем отопления, системы канализации, своевременного вывоза твёрдых отходов	0 – 2	
3	<b>Выплаты за непрерывный стаж работы, стабильность трудовой деятельности</b>	3. Стаж работы в данном учреждении (ежемесячно, согласно отработанных рабочих дней) - от 0-5 лет 3% - от 5-10 лет 5% - от 10-20 лет 10% - свыше 20 лет 15%		
заведующей хозяйством: стоимость одного процента:– <b>137 руб 00 коп</b>				

## Показатели и критерии оценки эффективности труда кладовщик

№ п/п	Критерий	Показатель	Сумма (процента базового оклада)	Комиссия
1	<b>Интенсивность и высокие результаты в работе</b>	Выполнение важной работы, решение проблемных вопросов:		
		1.1. Участие в ремонтных работах	<b>0 – 5</b>	
		1.2. Работа в творческой группе, профком, комиссиях и др.(по факту)	<b>0 – 3</b>	
		1.3. Участие в мероприятиях: - внутри детского сада - города	<b>0 – 1</b> <b>0 – 2</b>	
		1.4 Благоустройство участков (по сезонам – разбивка цветников, оформление построек, изготовление снежного городка	<b>0 – 1</b>	
		1.5. За своевременное заключение договоров по продуктам питания (кладовщик)	<b>0 – 2</b>	
2	<b>Качество выполняемых работ</b>	2.1. За соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, эмоциональную выдержку, бесконфликтность (качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетных документов и материалов и др.) отсутствие замечаний – 3 %, наличие – 0 %(ежемесячно)	<b>0 – 3</b>	
		2.2.Отсутствие предписаний (1 раз в год – сентябрь), соблюдение требований СанПин в ОП (отсутствие замечаний по итогам)	<b>0 – 3</b>	
		2.3. За обеспечение сертификатов качества продуктов.	<b>0 – 2</b>	
		2.4. За выполнение дополнительной работы в период отсутствия основного работника	<b>0 – 3</b>	
		2.5. Работа с сайтом «Меркурий ХС»	<b>0 – 5</b>	
3	<b>Выплаты за непрерывный стаж работы, стабильность трудовой деятельности</b>	3. Стаж работы в данном учреждении (ежемесячно, согласно отработанных рабочих дней) - от 0-5 лет 3% - от 5-10 лет 5% - от 10-20 лет 10% - свыше 20 лет 15%		
Кладовщик: стоимость одного процента: <b>- 125 руб 00 коп</b>				



**Показатели и критерии оценки эффективности труда кастелянша-швея**

№ п/п	Критерий	Показатель	Сумма (процента базового оклада)	Комиссия
1	<b>Интенсивность и высокие результаты в работе</b>	Выполнение важной работы, решение проблемных вопросов: 1.1.Участие в ремонтных работах (по факту)	<b>0 – 5</b>	
		1.2.Участие в мероприятиях: - внутри детского сада - города	<b>0 – 1</b> <b>0 – 2</b>	
		1.3.Благоустройство участков (по сезонам – разбивка цветников) (по факту)	<b>0 – 1</b>	
		1.4. Пошив костюмов	<b>0 – 5</b>	
2	<b>Качество выполняемых работ</b>	2.1 За соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, эмоциональную выдержку, бесконфликтность	<b>0 – 3</b>	
		2.2 Отсутствие предписаний (1 раз в год – сентябрь), соблюдение требований СанПин в ОП (отсутствие замечаний по итогам)	<b>0 – 3</b>	
3	<b>Выплаты за непрерывный стаж работы, стабильность трудовой деятельности</b>	3. Стаж работы в данном учреждении (ежемесячно, согласно отработанных рабочих дней) - от 0-5 лет 3% - от 5-10 лет 5% - от 10-20 лет 10% - свыше 20 лет 15%		
Кастелянша-швея: стоимость одного процента: – <b>125 руб 00 коп.</b>				

**Показатели и критерии оценки эффективности труда  
машинист по стирке и ремонту спецодежды.**

<b>№ п/п</b>	<b>Критерий</b>	<b>Показатель</b>	<b>Сумма (процента базового оклада)</b>	<b>Комиссия</b>
1	<b>Интенсивность и высокие результаты в работе</b>	Выполнение важной работы, решение проблемных вопросов: 1.1.Участие в ремонтных работах (по факту)	<b>0 – 5</b>	
		1.2. Участие в мероприятиях: - внутри детского сада - города	<b>0 – 1</b> <b>0 – 2</b>	
		1.3.Благоустройство участков (по сезонам – разбивка цветников) (по факту)	<b>0 – 3</b>	
		1.4. За использование в работе бытовой химии	<b>0 – 4</b>	
2	<b>Качество выполняемых работ</b>	2.1 За соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, эмоциональную выдержку, бесконфликтность	<b>0 – 3</b>	
		2.2 Отсутствие предписаний (1 раз в год – сентябрь), соблюдение требований СанПин в ОП (отсутствие замечаний по итогам)	<b>0 – 3</b>	
3	<b>Выплаты за непрерывный стаж работы, стабильность трудовой деятельности</b>	3.1.Стаж работы в данном учреждении (ежемесячно, согласно отработанных рабочих дней) - от 0-5 лет 3% - от 5-10 лет 5% - от 10-20 лет 10% - свыше 20 лет 15%		
Машинист по стирке и ремонту спецодежды: стоимость одного процента: – <b>125 руб 00 коп.</b>				

**Показатели и критерии оценки эффективности труда рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания, уборщик территории, кухонный рабочий, электрик.**

№ п/п	Критерий	Показатель	Сумма (процента базового оклада)	Комиссия
1	<b>Интенсивность и высокие результаты в работе</b>	Выполнение важной работы, решение проблемных вопросов: 1.1.Участие в ремонтных работах (по факту)	<b>0 – 5</b>	
		1.2.Строительные работы (по факту)	<b>0 – 5</b>	
		1.3.Благоустройство участков (по сезонам – разбивка цветников, оформление построек, изготовление снежного городка) (по факту)	<b>0 – 3</b>	
		1.4.За особый режим и график работы, приготовление полуфабрикатов (дворник, подсобный рабочий по кухне)	<b>0 – 10</b>	
		1.5. За тяжёлые условия труда (мытьё объёмной кухонной посуды)	<b>0 – 5</b>	
2	<b>Качество выполняемых работ</b>	2.1. За соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, эмоциональную выдержку, бесконфликтность	<b>0 – 3</b>	
		2.2. Отсутствие предписаний (1 раз в год – сентябрь), соблюдение требований СанПин в ОП (отсутствие замечаний по итогам)	<b>0 – 3</b>	
3	<b>Выплаты за непрерывный стаж работы, стабильность трудовой деятельности</b>	3.1.Стаж работы в данном учреждении (ежемесячно, согласно отработанных рабочих дней) - от 0-5 лет 3% - от 5-10 лет 5% - от 10-20 лет 10% - свыше 20 лет 15%		
Стоимость одного процента: рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания, <b>128 руб.00 коп.</b> , электрик, уборщик территории, кухонный рабочий, - <b>125 руб 00 коп.</b>				

## ПРЕМИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ (10)

Критерии оценки	Показатели		Сумма (включительно)
	наименование	индикатор	
За качественную подготовку группы к учебному году	Своевременность и качественное проведение текущего ремонта.	10. Итоги подготовки к учебному году	1500
Достижение высоких результатов в работе	Оценка результатов работы	10.1 -министерства образования и науки Свердловской области	700
		-министерства образования и науки РФ	700
		10.2.В связи: - С Днём дошкольного работника; - Новый год; - Женский день 8 Марта	
		- воспитатель	1000
		- младший воспитатель младший обслуживающий персонал)	500
		10.3-В связи с юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие 5 лет)	1000
		10.4.При увольнении с уходом на трудовую пенсию по старости	1000
		10.5. При прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.	1000
	10.6.Материальная помощь (единовременно при наличие финансовых средств)	1000	