

«ПРИНЯТО»
Протоколом
общего собрания
трудового коллектива
№ _____
от « ____ » _____ 2015г.

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель ПК МКДОУ
д/с №43 «Рябинушка»
_____ Исмаилова Г.С.

«Утверждено»
заведующий МКДОУ д/с №43
«Рябинушка» г. Пятигорска
_____ Ласкина С.Г.
Приказом № _____
от « ____ » _____ 2015г.

ПОЛОЖЕНИЕ
по оплате труда работников
МКДОУ детского сада №43 «Рябинушка»

г. Пятигорск

Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников МКДОУ детского сада комбинированного вида № 43 «Рябинушка» подведомственного МУ «Управление образования администрации города Пятигорска» (далее соответственно - Положение, управление образования) разработано в соответствии с постановлением Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 года № 128-п «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Ставропольского края», распоряжением Правительства Ставропольского края от 19 декабря 2012 г. № 548-рп «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования систем оплаты труда работников государственных учреждений Ставропольского края и муниципальных учреждений муниципальных образований Ставропольского края на 2013-2018 годы», постановлением руководителя администрации города Пятигорска от 02.10.2008 № 5310, приказом начальника МУ «Управление образования администрации города Пятигорска» Васютиной Н.А. №261 «О внесении изменений в приказ МУ «Управление образования администрации г. Пятигорска» от 18.10.2013 г. № 831 «Об оплате труда руководителей и работников муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений, подведомственных МУ «Управление образования администрации г. Пятигорска» от 07.04.2015 г., приказом руководителя МКДОУ детский сад комбинированного вида №43 «Рябинушка» № 46/1 от 29.05.2015г. «Об утверждении Положения по оплате труда работников МКДОУ детский сад комбинированного вида №43 «Рябинушка» подведомственного МУ «Управление образования администрации города Пятигорска» в новой редакции».

2. Система оплаты труда работников МКДОУ д/с №43 «Рябинушка» устанавливается с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации и настоящего Положения.

Заработная плата работников МКДОУ д/с №43 «Рябинушка» состоит из:
должностных окладов (окладов), ставок заработной платы;
досчета до минимального размера оплаты труда;
выплат компенсационного характера;
выплат стимулирующего характера и иных выплат.

Системы оплаты труда работников МКДОУ детского сада комбинированного вида № 43 «Рябинушка» устанавливаются в соответствии с настоящим Положением. Настоящее Положение носит для МКДОУ д/с №43 «Рябинушка» обязательный характер

3. Минимальные должностные оклады (оклады) и ставки заработной платы работников устанавливаются согласно разделу 2 настоящего Положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

4. Штатное расписание МКДОУ д/с №43 «Рябинушка» утверждается руководителем образовательного учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем образовательного учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с положением об оплате труда работников образовательного учреждения, согласованным в установленном порядке с представительным органом работников.

5. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по решению соответствующей аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности, так же как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам МКДОУ д/с №43 «Рябинушка» согласно разделу 3 настоящего Положения.

7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам МКДОУ д/с №43 «Рябинушка» согласно разделу 4 настоящего Положения.

8. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам МКДОУ д/с №43 «Рябинушка» приведен в разделе 5 настоящего Положения.

9. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в МКДОУ д/с №43 «Рябинушка» приведены в разделе 6 настоящего Положения.

10. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам МКДОУ д/с №43 «Рябинушка» приведен в разделе 7 настоящего Положения.

11. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников МКДОУ д/с №43 «Рябинушка» приведены в разделе 8 настоящего Положения.

12. Система оплаты труда работников МКДОУ д/с №43 «Рябинушка» устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами (положением об оплате труда работников учреждения и др.), которые разрабатываются применительно только к работникам МКДОУ д/с №43 «Рябинушка», а также предусматривают по всем имеющимся в штате должностям работников размеры ставок, окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

13. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих и квалификационных уровней.

14. Фонд оплаты труда МКДОУ д/с №43 «Рябинушка» формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета города-курорта Пятигорска, предусмотренных на оплату труда работников казенных учреждений, размеров субсидий, предоставленных бюджетным и автономным образовательным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), объемов централизованных средств и используемых учреждениями с учетом исполнения ими целевых показателей эффективности работы, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

15. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда работникам МКДОУ д/с №43 «Рябинушка» может быть оказана материальная помощь в случаях, установленных Положениями об оказании материальной помощи работникам учреждения.

**II. Размеры должностных окладов,
ставок заработной платы работников МКДОУ детского сада
комбинированного вида № 43 «Рябинушка»
по профессиональным квалификационным группам должностей**

**2.1. Должностные оклады работников МКДОУ д/с №43 «Рябинушка»
по профессиональным квалификационным группам должностей**

2.1.1. Должностные оклады заместителей руководителя, в зависимости от группы по оплате труда:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6

1.	Заместитель руководителя (заведующего)	17 206	16 116	15 120	13 573
----	---	--------	--------	--------	--------

В размеры должностных окладов заместителей руководителей образовательных учреждений, кроме заместителей руководителей по административно-хозяйственной работе и заместителей руководителей по финансово-экономическим вопросам, включены размеры ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

2.1.2. Должностные оклады заместителей руководителя по административно-хозяйственной работе, по финансово-экономическим вопросам дошкольных образовательных учреждений и общеобразовательных учреждений, в зависимости от группы оплаты труда

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника)	17 106	16 016	15 020	13 473

Примечание:

1. Вновь назначенным на должность заместителя руководителя (директора, заведующего, начальника) и не прошедших соответствие занимаемой должности устанавливается должностной оклад на 30% ниже должностного оклада руководителя.

2. При отсутствии в штатном расписании муниципальных учреждений III и IV групп по оплате труда руководителей должности заместителям руководителя по административно-хозяйственной работе или заведующего хозяйством административно-хозяйственные функции могут быть возложены на одного из штатных работников с доплатой в размере 10 процентов к должностному окладу по их основной должности.

2.1.3. Ставки заработной платы профессиональной квалификационной группы «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»:

№ п./п.	Квалифика- ционный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Ставка заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.		Помощник воспитателя	4 026

2.1.4. Ставки заработной платы профессиональной квалификационной группы «Должности педагогических работников»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Ставка заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель;	6 268
2	2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования	6 581
3.	3 квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог;	7 220
4.	4 квалификационный уровень	старший воспитатель; учитель-логопед (логопед).	8 145

В размеры ставок заработной платы педагогических работников учреждения, включены размеры ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями

1.2. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих

1. Размеры окладов работников Учреждения устанавливается на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ:

Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня» 3 970 рублей;

Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» 5 385 рублей;

Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» 6 128 рублей;

Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня» 7 001 рублей.

Наименование должностей входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Должностной оклад по ПКГ, рублей	Коэффициент повышения окладов за квалификационный уровень	Должностной оклад с учетом коэффициента повышения, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»			
<i>1 квалификационный уровень</i>			
Делопроизводитель	3 970	1,0	3 970

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»			
<i>2 квалификационный уровень</i>			
Специалист по организации питания в дошкольных учреждениях	5 385	1,00	5 385
<i>3 квалификационный уровень</i>			
Заведующий производством (шеф-повар)	5 385	1,05	5 654

1.3. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

1. Размеры окладов рабочих Учреждения, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ:

Дворник, сторож, уборщик служебных помещений подсобный рабочий машинист по стирке белья кастелянша кладовщик	3 914 рублей 3 914 рублей 4 138 рублей 4 138 рублей 4 138 рублей 4 138 рублей 4 138 рублей
повар 4 разряда, рабочий по комплексному обслуживанию, ремонт зданий и сооружений.	5 390 рублей
рабочий по комплексному обслуживанию, ремонт зданий и сооружений, повар 5 разряда	5 458 рублей
рабочий по комплексному обслуживанию, ремонт зданий и сооружений, повар 6 разряда.	5 703 рублей

2.4.3. В положении об оплате труда работников Учреждения под каждым разрядом выполняемых работ указаны наименования рабочих, включенное в штатное расписание образовательного учреждения.

Раздел III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, если иное не установлено федеральным законодательством, нормативными и правовыми актами Ставропольского края.

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами образовательных учреждений с учетом настоящего Положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

3.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.3.1. Доплаты за работу в особых условиях труда:

№	Наименование работ	Должность	Размер доплат в % к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	За работу в группах компенсирующей направленности для детей с нарушением речи: Старшему		
		Учителю-логопеду	20
		Музыкальному руководителю	15
		Старшему воспитателю/зам. по ВМР	10
		воспитателю	20
		Педагогу-психологу	15
		Помощнику воспитателя	15

3.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

3.4.1. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставками заработной платы, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

3.4.2. Работникам Учреждения по результатам проведения специальной оценки условий труда (заключение экспертной организации № 15017 от 18.08.2015г.) за работу в условиях труда, превышающих гигиенические нормативы, предусматриваются выплаты:

- не ниже 4 процентов тарифной ставки (оклада) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предусмотренные статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе:

№	Наименование работ	Должность	Размер доплат в % к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	Напряженность трудового процесса	воспитателю	4
		музыкальному руководителю	4
		инструктору по физической культуре	4

- 12 процентов ставки (оклада) за работу с вредными условиями труда:

№	Наименование работ	Должность	Размер доплат в % к
---	--------------------	-----------	---------------------

			должностному окладу (ставке заработной платы)
1	Стирка, сушка и глажение спецодежды, белья, производимой в ручную	машинист по стирке	12
2	Работы у горячих плит, жарочных шкафов, пароконвектомата, связанную с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, обвалкой птицы, производимых в ручную	рабочий по кухне повар шефповар	12
3	Погрузочно — разгрузочные работы, производимые в ручную	дворник подсобный рабочий	12
4	Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования с применением щелочей и других химических веществ производимых в ручную	помощник воспитателя	12
5	За дежурство в ночное время (с 22.00 до 6.00)	сторож	35% от ставки з/п за каждый час работы
6	За применение дезинфицирующих растворов	Уборщик служебных помещений	12

3.4.3.Руководитель Учреждения проводит специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». Перечень работников и конкретный размер доплаты работникам определяется учреждением в зависимости от результатов специальной оценки условий труда и закрепляются в коллективном договоре.

3.5 Размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время *и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных*):

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3
1.	За работу в образовательном учреждении, имеющих специальные (<i>коррекционные</i>) отделения, группы для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития) группы для обучающихся, <i>воспитанников</i> , нуждающихся в длительном лечении: работникам, непосредственно занятым в таких отделениях, <i>группах</i>	20
2.	За индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения) педагогическим работникам	20
3.	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	20

	Работникам при: - увеличении объема выполняемых работ; - расширение зоны обслуживания, (устанавливается пропорционально фактической нагрузке из вакантной должности).	100
4.	Педагогическим работникам учреждения за руководство методическими, цикловыми, предметными психолого-медико-педагогическими консилиумами, комиссиями, методическими объединениями, работникам за работу в аттестационных комиссиях.	20
5.	Помощникам воспитателей (в том числе дежурным по режиму) образовательной организации за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду	24

Примечание к таблице:

Перечень должностей работников и конкретные размеры выплат в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) в тех случаях, когда они имеют минимальные и максимальные значения, определяются руководителем образовательного учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в особых условиях и других факторов. В каждом учреждении на основании указанного Перечня по согласованию с представительным органом работников утверждается перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы в данном учреждении, подразделении и должности устанавливаются выплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы.

3.5.1 Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

- работникам, получающим должностной оклад - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.5.2 Оплата за сверхурочную работу

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

3.5.3. По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.5.4 Работникам, МКДОУ д/с №43 «Рябинушка» выполняющим в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника:

- педагогическим работникам и другим работникам за ведение делопроизводства - 20% должностного оклада, ставки заработной платы;

При выполнении работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится доплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

Доплаты устанавливаются в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе по соглашению сторон.

Выплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

Размер должностного оклада (ставки заработной платы) по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных комиссиями случаях ухудшения качества работы.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в трудовом договоре, коллективном договоре, соглашении и других локальных нормативных актах образовательного учреждения.

Раздел IV. Выплаты стимулирующего характера и иные выплаты

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному труду и поощрение за выполненную работу с учетом показателей результативности и эффективности работы.

4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются МКДОУ д/с №43 «Рябинушка» самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях в соответствии с положением по оплате труда работников учреждений.

4.3. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя МКДОУ д/с №43 «Рябинушка» устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителем МКДОУ д/с №43 «Рябинушка».

4.4. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах.

4.5. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по решению руководителя МКДОУ д/с №43 «Рябинушка» с учетом решения комиссии по установлению выплат в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

4.6. Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание и тарификационный список.

4.7. Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам образовательных учреждений края планируется отдельно (с учетом дополнительно выделенных средств). Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников.

4.8. Размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группе работника, так и в абсолютном размере, с обязательным указанием в Положении об оплате труда МКДОУ д/с №43 «Рябинушка» перечня показателей эффективности деятельности.

4.9. Виды выплат стимулирующего характера:

а) за интенсивность и высокие результаты работы:

за интенсивность труда;

за высокие результаты работы;

за выполнение особо важных и ответственных работ;

б) за качество выполняемых работ:

за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);

в) за стаж непрерывной работы.

г) премиальные выплаты по итогам работы:

премия по итогам работы за квартал;

премия по итогам работы за год;

единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

За интенсивность:

№	Перечень выплат	Проценты, рубли
1	Выплаты к заработной плате педагогических работников, отнесённых к категории молодых специалистов	2000
2	Денежные выплаты воспитателям ДОУ, реализующих программу дошкольного образования	2600
3	Денежные выплаты музыкальным руководителям образовательных учреждений, реализующим программу дошкольного образования в размере 500 рублей (при нагрузке менее 1 ставки доплата устанавливается пропорционально фактической нагрузке);	500
4	Денежные выплаты помощникам воспитателя образовательных учреждений, реализующим программу дошкольного образования (при нагрузке менее 1 ставки доплата устанавливается пропорционально фактической нагрузке);	500
6	Работникам Учреждения для усиления материальной заинтересованности и повышения качества работы	15%
7	Педагогам за вклад в общие результаты деятельности образовательного учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий: за подготовку городских, общесадовских и др. мероприятий (конкурсов, смотров, викторин и т.д.)	50%
8	<i>Работа, не входящая в круг должностных обязанностей:</i>	

- заместителю заведующего по ФЭД выполняющему работу контрактного управляющего	70%
- работникам за озеленение и благоустройство территории учреждения, эстетическое оформление учреждения, за проявление творческой инициативы;	25%
Педагогам, работающим наставниками молодых специалистов и вновь поступивших педагогов без стажа работы в образовательных учреждениях	10%
<i>Превышение трудовых затрат:</i>	10%
- за работу с сайтом учреждения;	
- за выполнение работ по ликвидации чрезвычайных (аварийных) ситуаций (единовременные выплаты);	100%
- работникам, за наличие собственной материальной базы: кладовщику, кастелянше, старшему воспитателю, зам.зав. по АХЧ	30%
- работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании учреждения;	50%

За качество выполняемых работ:

№	Перечень выплат	Проценты, рубли
1	За наличие учёной степени	20%
2	За наличие почётного звания «народный»	30%
3	За наличие почётного звания «заслуженный»	20%
4	За наличие ведомственного почётного знака (нагрудный знак)	15%

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

№	Перечень выплат	Проценты, рубли
1	За наличие соответствия занимаемой должности, за наличие II квалификационной категории <i>(до окончания срока ее действия) или педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности, установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);</i>	5%
2	за наличие I квалификационной категории - <i>(установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической</i>	15%

	<i>работы);</i>	
3	за наличие высшей квалификационной категории - (<i>установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы).</i>	20%

Выполнение особо важных и ответственных работ:

1	- организацию работы по предупреждению детского ДТТ, и за организацию работы по ПДД	15%
2	- за организацию работы и ведение необходимой документации по охране труда и технике безопасности;	15%
3	- разработку и реализацию коллективного договора;	15%
4	- исполнение обязанностей секретаря педагогического совета;	10%
5	- за оформление листков временной нетрудоспособности;	10%
6	- за оформление документов на получение компенсации части родительской оплаты;	10%
7	- за ведение ИАС «Аверс»;	10%
8	- за выполнение обязанностей инспектора по охране прав детства	10%
9	- работникам, ответственным за работу с Пенсионным фондом	30%

За стаж непрерывной работы:

№	Перечень выплат	Проценты, рубли
1	при стаже работы от 1 до 3 лет;	5%
2	при стаже работы от 3 до 5 лет;	10%
3	при стаже работы свыше 5 лет.	15%

В педагогический стаж непрерывной работы включается:

- время работы в образовательных учреждениях;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);
- время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением учреждением для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки;
- периоды временной нетрудоспособности;
- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением;
- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение.

Периоды, включаемые в стаж работы, дающей право на получение надбавок за непрерывный стаж работы, и их конкретные размеры определяются учреждением самостоятельно.

Премияльные выплаты по итогам работы:

4.10. Премияльные выплаты по итогам работы. Условия, порядок, размер премияльных

выплат устанавливается в соответствии с положением о премировании работников МКДОУ д/с №43 «Рябинушка».

Премияльные выплаты по итогам работы:	премия по итогам работы за месяц	100%
	премия по итогам работы за квартал;	100%
	премия по итогам работы за год;	100%
	единовременная премия в связи с особо значимыми событиями	100%

4.11. Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в образовательном учреждении создается соответствующая комиссия с участием представительного органа работников.

4.12. Положение о порядке выплаты стимулирующих выплат, порядок работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждается приказом руководителя МКДОУ д/с №43 «Рябинушка»

4.13. Системой оплаты труда учреждения могут предусматриваться иные выплаты стимулирующего характера.

№	Виды выплат стимулирующего характера	Проценты
1	За работу в творческих мастерских, педагогических площадках, ГМО, мастер-класс, опытно-экспериментальную деятельность руководитель научный руководитель заместитель руководителя участники	15 15 15 10
2	Педагогическим работникам для усиления материальной заинтересованности и повышения качества образовательного процесса: - методическое обеспечение учебного процесса; - диагностика и мониторинг промежуточных результатов деятельности по реализации программы развития образовательного учреждения	50
3	Педагогическим работникам за творческую активность, инициативу, за внедрение современных технологий и проведение мероприятий муниципального и краевого уровня	100% единовременно
4	Педагогическим работникам МКДОУ д/с №43 «Рябинушка» за участие в работе инновационных площадок: - краевых - муниципальных - городских	25% 15% 10%
7	Заместителю заведующего по АХЧ за организацию пожарной безопасности, ГО и ЧС	15%
8	Помощнику воспитателя за оказание помощи воспитателю в организации воспитательно — образовательного процесса	20%
9	Вспомогательному персоналу за проведение генеральных уборок, содержание игровых участков, содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН	20%

4.14. Размер стимулирующих надбавок может снижаться за:

№ п/п	Наименование
1	Нарушение трудовой дисциплины
2	Нарушение санитарно-эпидемиологического режима
3	Нарушение техники безопасности и пожарной безопасности
4	Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей и сотрудников
5	Обоснованные жалобы родителей на сотрудника за низкое качество работы, за невнимательное и грубое отношение к детям, нарушение норм педагогической этики.
6	Невыполнение, а также ненадлежащее выполнение своих функциональных обязанностей нарушения и упущения в работе отмеченные в актах, справках, предписаниях, приказах и иных контрольно-надзорных органов.
7	Нарушение финансово-хозяйственной деятельности.
8	Злоупотребление больничными листами
9	Наличие замечаний при ведении обязательной документации
10	Халатное отношение к сохранности материально-технической базы.
11	Пассивность в участии общественных мероприятий внутри ДОУ и на других уровнях
12	Рост детской заболеваемости, связанной с нарушением санитарного режима, режима питания.

4.15. Выплаты за качество выполняемых работ в МКДОУ детском саду № 43 «Рябинушка» осуществляется на основании, утвержденных критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг:

Заинтересованность работников в эффективном функционировании учреждения в целом	Согласно приложению
За создание соответствующих условий для непосредственного оказания платных образовательных услуг	Согласно приложению

Раздел V. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам МКДОУ детского сада комбинированного вида № 43 «Рябинушка»

5.1. Аттестация педагогических работников МКДОУ д/с №43 «Рябинушка» осуществляется в соответствии с [Порядком](#) проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. N 276.

5.2. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров ставок заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

5.3. Требования к уровню образования при установлении размеров оплаты труда педагогических работников определены в разделе "Требования к квалификации" квалификационных характеристик должностей работников образования.

5.4. Педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

5.5. Наличие у работников диплома государственного образца "бакалавр", "специалист", "магистр" дает право на установление им должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Окончание 3 полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление размеров должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

5.6. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросвет работы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ, работающим в образовательных учреждениях, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

5.7. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, для воспитанников с отклонениями в развитии ставки заработной платы как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика; сурдопедагогика; олигофренопедагогика; логопедия; специальная психология; коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная); дефектология и другие аналогичные специальности;

окончившим спецфакультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

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

увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

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

присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

5.9. При разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников МКДОУ д/с №43 «Рябинушка» не вправе:

а) формировать и утверждать профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам;

б) переносить профессии рабочих и должности служащих в другие профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп, изменять порядок регулирования продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), в том числе вводить оплату труда на основе должностных окладов вместо ставок заработной платы работникам, нормирование труда которых осуществляется с учетом норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы;

в) применять наименования должностей (профессий) работников, не соответствующие наименованиям должностей специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ, и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов, если в соответствии с Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;

г) утверждать квалификационные характеристики по должностям служащих и профессиям рабочих;

д) отступать от Единого [реестра](#) ученых степеней и ученых званий, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 30 января 2002 г. N 74 "Об утверждении Единого реестра ученых степеней и ученых званий и Положения о порядке присуждения ученых степеней", а также установленных сроков вступления в силу решений об их присуждении;

е) устанавливать повышающие коэффициенты за наличие среднего или высшего профессионального образования при формировании размеров должностных окладов, ставок заработной платы по должностям служащих, квалификационные характеристики которых не содержат требований о наличии среднего или высшего профессионального образования;

ж) устанавливать по должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различные размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

5.10. Руководитель МКДОУ д/с №43 «Рябинушка» проверяет документы об образовании и устанавливают работникам должностные оклады (ставки заработной платы); ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы) тарификационные списки по форме, утверждаемой приказом органа исполнительной власти по ведомственной принадлежности.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работников образовательных учреждений несет руководитель.

Раздел VI. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в МКДОУ детского сада комбинированного вида № 43 «Рябинушка»

6.1. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за должностной оклад либо продолжительность рабочего времени определены Приказом Министерства образования науки РФ от 24.12.2010 N 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается:

1). Продолжительность рабочего времени:

36 часов в неделю:

старшим воспитателям дошкольных образовательных учреждений;

педагогам-психологам, социальным педагогам;

2). Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы:

20 часов в неделю - учителям-дефектологам, учителям-логопедам, логопедам;

24 часа в неделю - музыкальным руководителям;

25 часов в неделю - воспитателям, работающим непосредственно в группах с обучающимися (воспитанниками, детьми), имеющими ограниченные возможности здоровья;

30 часов в неделю:

инструкторам по физической культуре;

36 часов в неделю - воспитателям в дошкольных образовательных учреждениях.

Примечания.

- Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденными в установленном порядке.

- За преподавательскую (педагогическую) работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

6.2. Продолжительность рабочего времени помощников воспитателей, специалистов (дефектологии, психологии, логопедии и других) психолого-педагогических и медико-социальных комиссий – 36 часов работы в неделю.

6.3. В тех случаях, когда переработка рабочего времени воспитателями, помощниками воспитателей осуществляется вследствие неявки сменяющего работника или родителей и выполняется за пределами рабочего времени, установленного графиками работы, оплата их труда производится как за сверхурочную работу в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.4. Должностные оклады перечисленным ниже работникам устанавливаются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме:

3-х часов в день – заведующим дошкольными образовательными учреждениями с 1–2 группами (кроме учреждений, имеющих одну или несколько групп, с круглосуточным пребыванием детей).

6.5. Преподавательская работа работников, указанных в пункте 6.6, сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская работа руководящих и других работников образовательных учреждений без занятия штатной должности в том же учреждении оплачиваются дополнительно в порядке и по должностным окладам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

Выполнение работы, указанной в пункте 6.5., осуществляется в основное рабочее время. Преподавательская работа, указанная в настоящем пункте, может осуществляться с согласия руководителя, как в основное рабочее время, так и за его пределами.

Раздел VII. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам в МКДОУ детского сада комбинированного вида № 43 «Рябинушка»

7.1. Помесячная заработная плата педагогов (в том числе педагогов, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также педагогов,

выполняющих преподавательскую работу в другом образовательном учреждении на условиях совместительства) определяется путем умножения размеров установленных им ставок заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

Установленная педагогам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация педагогических работников производится 1 раз в год. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но раздельно по полугодиям.

7.2. За время работы в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным причинам.

При невыполнении по независящим от педагога причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

7.3. Тарификационные списки педагогических работников ежегодно утверждаются руководителем Учреждения по согласованию с учредителем.

Раздел VIII. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

8.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2-х месяцев;

за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации в соответствии с пунктом 7.1.

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель ПК МКДОУ д/с №43
«Рябинушка» г. Пятигорска
_____ Исмаилова Г.С.
от «___» _____ 2015г.

«УТВЕРЖДЕНО»

заведующий МКДОУ д/с №43
«Рябинушка» г. Пятигорска
_____ Ласкина С.Г.
от «___» _____ 2015 г

Приложение

Перечень

критериев и показателей для распределения поощрительных выплат работникам из стимулирующей части фонда оплаты труда за результативность и эффективность работы в МКДОУ детском саду № 43 «Рябинушка»

Наименование должности	Критерии	Показатели	Коэффициент показателя (баллов)	
Старший воспитатель	Личные достижения в работе	Профессиональный рост педагога	0,5	
		Работа в инновационном режиме	0,5	
		Публикации в различных образовательных изданиях	0,5	
		Поддерживание благоприятного психологического климата в коллективе	0,5	
		Итого по критериям	2	
	Эффективность управленческой деятельности	Эффективность работы методического кабинета:	0,5	
		Высокий уровень методической работы по повышению профессиональной квалификации педагогов учреждения	0,5	
		Разнообразие форм методической работы с кадрами и их эффективность	0,5	
		Итого по критериям	1,5	
	Методическая деятельность	Высокий уровень мониторинга образовательного процесса в учреждении	Профессиональные достижения педагогического коллектива	0,5
			Подготовка и участие педагогов в профессиональных конкурсах	0,5

		Итого по критериям	1,5	
Максимально возможное количество баллов по всем критериям			5	
Наименование должности	Критерии	Показатели	Коэффициент показателя (баллов)	
Заместитель по АХЧ	Создание условий для соблюдения правил охраны труда, пожарной и электробезопасности в учреждении	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	0,5	
		Охрана труда в помещениях и на территории	0,5	
		Итого по критериям	1	
	Эффективность управленческой деятельности	Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности	0,5	
		Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей	0,5	
		Результаты инвентаризации товарно-материальных ценностей	0,5	
		Эффективное использование водо и электропотребления в режимных моментах образовательного процесса	1	
		Эффективность работы по созданию условий по соблюдению требований СанПиН: - своевременное приобретение моющих и чистящих средств; - своевременное пополнение оборудования и инвентаря	1	
		Отсутствие замечаний со стороны: - проверяющих; - обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	1	
		Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок	0,5	
		Обеспечение контроля за подготовкой и организаций своевременных ремонтных работ	0,5	
		Итого по критериям	5,5	
		Личные достижения в работе	За выполнение особо важных и срочных работ не входящих в должностные обязанности	1
	Личный вклад в создание положительного имиджа		0,5	
	Итого по критериям		1,5	
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям			8
Наименование должности	Критерии	Показатели	Коэффициент показателя (баллов)	

Заместитель по ВМР	Эффективность управленческой деятельности	Эффективность работы методической службы: - введение инновационных технологий, - составление годового планирования учреждения, - создание видов контроля для категории всех работников, - организация работы в соответствии ФГОС ДО.	1
		Разнообразие форм методической работы с кадрами и их эффективность	0,5
		Контроль за снижением заболеваемости воспитанников Создание системы управления охраной труда в учреждении (условий безопасной работы и пребывания детей) За создание соответствующих условий для непосредственного оказания платных образовательных услуг.	1,5
		Итого по критериям	3
	Методическая деятельность	Организация мониторингов: - интегрированных качеств детей - усвоения детьми образовательных областей	1
		Качественная организация работы педагогического совета учреждения	0,5
		Высокий уровень аттестации педагогических работников в учреждении	0,5
		Итого по критериям	2
	Личные достижения в работе	Работа в инновационном режиме	1
		Публикации в различных образовательных изданиях	
		Руководство творческой группой	0,5
		Соблюдение правил безопасности жизнедеятельности дошкольников и работников учреждения	0,5
		Эффективное использование водо и электропотребления в режимных моментах образовательного процесса	0,5
		За выполнение особо важных и срочных работ не входящих в должностные обязанности	0,5
Личный вклад в создание положительного имиджа		1	
	Итого по критериям	4	
Максимально возможное количество баллов по всем критериям		9	
Наименование должности	Критерии	Показатели	Коэффициент показателя (баллов)

Воспитатель	Эффективность деятельности	Общие показатели уровня развития воспитанников учреждения по результатам мониторинга в соответствии ФГОС ДО реализации: - план работы на месяц, ежедневное планирование (свободная деятельность); - рабочей программы по возрасту детей (НОП)	1	
		Применение здоровьесберегающих технологий Низкий уровень заболеваемости воспитанников Отсутствие травм у воспитанников	0,5	
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на работу воспитателя: - администрация и вышестоящих органов; - родителей(законных представителей). - количество воспитанников, их семей, занявших призовые места в различных конкурсах, смотрах и др.	0,5	
		Итого по критериям	2	
	Методическая и инновационная деятельность	-Публикации в различных образовательных изданиях -Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и других формах педагогической деятельности -Участие в конкурсах профессионального мастерства -Профессиональный рост педагога (повышение квалификации, аттестация)	1	
		Личные достижения в работе	Эффективное использование водо и электропотребления в режимных моментах образовательного процесса	0,5
			Работа без больничных листов в течение полугода	0,5
	Итого по критериям		2	
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям			4
	Наименование должности	Критерии	Показатели	Коэффициент показателя (баллов)
Педагогические работники: педагог-психолог, музыкальный руководитель, инструктор по физическому воспитанию, учитель-логопед	Эффективность деятельности	Наличие анализа индивидуальных способностей, интересов воспитанников (результативность коррекционной работы). Участие в проведении мониторингов: - интегрированных качеств детей - усвоения детьми образовательных областей	0,5	
		Соблюдение правил здоровьесбережения воспитанников в образовательном процессе Низкий уровень заболеваемости воспитанников Отсутствие травм у воспитанников	0,5	

		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на работу педагога: - администрации и вышестоящих органов; - родителей (законных представителей).	1
		Итого по критериям	2
	Методическая и инновационная деятельность	Участие в конкурсах профессионального мастерства , семинарах, объединениях и др. формах деятельности	0,5
		Публикации в различных образовательных изданиях	0,5
		Итого по критериям	1
	Личные достижения в работе	-Профессиональный рост педагога; -работа в инновационном режиме	0,5
		-Эффективное использование водо и электропотребления в режимных моментах образовательного процесса; Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;	0,5
		Итого по критериям	1
Максимально возможное количество баллов по всем критериям			4
Обслуживающий персонал			
Наименование должности	Критерии	Показатели	Коэффициент показателя (баллов)
Помощник воспитателя	Эффективность деятельности	Активное участие в осуществлении воспитательных функций во время образовательного процесса с детьми	0,5
		Отсутствие обоснованных жалоб на выполнение обязанностей: - со стороны администрации и вышестоящих проверяющих органов; - со стороны родителей (законных представителей) на обслуживание детей.	0,5
		Итого по критериям	1

	Высокая организация обеспечения санитарного состояния помещений группового блока	Отсутствие замечаний: - по выполнению правил охраны труда; - на несоблюдение правил эксплуатации оборудования; - по обеспечению сохранности спецодежды; - на несоблюдение правил пожарной безопасности и электробезопасности; - на несоблюдение установленного графика ежедневной уборки; - по санитарному состоянию помещений, прогулочных площадок; - на несоблюдение условий содержания посуды для питания детей; - отсутствие случаев пищевого отравления.	0,5
		Итого по критериям	0,5
	Личные достижения в работе	За выполнение особо важных и срочных работ не входящих в должностные обязанности	0,5
		Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	0,5
		Личный вклад в создание положительного имиджа	0,5
	Итого по критериям	2,5	
Максимально возможное количество баллов по всем критериям			4
Наименование должности	Критерии	Показатели	Коэффициент показателя (баллов)
<i>Кладовщик, кастелянша</i>	Высокая организация выполнения должностных обязанностей	Отсутствие замечаний на условия хранения продуктов питания. мягкого инвентаря. обмундирования	
		Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации товарно-материальных ценностей	
		Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей, ведение отчетной документации по их движению	
		Отсутствие замечаний: - по выполнению правил охраны труда; - на несоблюдение правил эксплуатации оборудования - по обеспечению сохранности спецодежды - на несоблюдение правил пожарной безопасности и электробезопасности	
		Итого по критериям	
	Личные достижения в работе	За выполнение особо важных и срочных работ не входящих в должностные обязанности	
		Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	
		Личный вклад в создание положительного имиджа	
Итого по критериям			
Максимально возможное количество баллов			
Наименование	Критерии	Показатели	Коэффициент

<i>Машинист по стирке белья</i>	Высокая организация выполнения должностных обязанностей	Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика ремонта, стирки мягкого		
		Отсутствие обоснованных жалоб на выполнение обязанностей со стороны администрации и вышестоящих проверяющих органов		
		Отсутствие замечаний: - по выполнению правил охраны труда; - на несоблюдение правил эксплуатации оборудования - по обеспечению сохранности спецодежды - на несоблюдение правил пожарной безопасности и электробезопасности.		
		Итого по критериям		
	Личные достижения в работе	За выполнение особо важных и срочных работ не входящих в должностные обязанности		
		Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе		
		Личный вклад в создание положительного имиджа		
		Итого по критериям		
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям			
Наименование должности	Критерии	Показатели	Коэффициент показателя (баллов)	
<i>Сторож, дворник, вахтер</i>	Высокая организация выполнения должностных обязанностей	Отсутствие жалоб на работу сторожа, дворника,		
		Отсутствие случаев получения травм в следствии содержания территории в		
		Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности, техники		
		Отсутствие случаев краж по вине сторожа		
		Отсутствие порчи имущества в учреждении и на территории по вине сторожа, вахтера		
		Итого по критериям		
	Личные достижения в работе	За выполнение особо важных и срочных работ не входящих в должностные обязанности		
		Личный вклад в создание положительного имиджа		
		Итого по критериям		
		Максимально возможное количество баллов по всем критериям		
<i>Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений</i>	Высокая организация выполнения должностных обязанностей	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности, техники безопасности		
		Отсутствие замечаний на техническое обслуживание здания, сооружений,		
		Отсутствие травматизма по вине рабочего		

		Отсутствие замечаний на несвоевременное устранение недостатков в обслуживании систем жизнедеятельности, оборудования инвентаря	
		Итого по критериям	
	Личные достижения в работе	За выполнение особо важных и срочных работ не входящих в должностные обязанности	
		Личный вклад в создание положительного	
		Итого по критериям	
Максимально возможное количество баллов по всем критериям			

Наименование	Критерии	Показатели	Коэффициент
Работники пищеблока: повар, шеф – повар, рабочий по кухне	Высокое качество приготовления пищи и высокий уровень обслуживания.	Отсутствие замечаний на качество	
		Отсутствие замечаний на несоблюдение установленных норм закладки продуктов и	
		Отсутствие случаев пищевого отравления в следствии некачественного приготовления	
		Отсутствие замечаний на несоблюдение условий хранения продуктов питания, напитков	
		Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние пищеблока, оборудования , инвентаря.	
		Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности, техники безопасности	
		Отсутствие недостат и излишек по результатам инвентаризации и проверок	
		Итого по критериям	
	Личные достижения в работе	За выполнение особо важных и срочных работ не входящих в должностные обязанности	
		Личный вклад в создание положительного имиджа	
Итого по критериям			
Максимально возможное количество баллов по всем критериям			

Наименование должности	Критерии	Показатели	Коэффициент показателя (баллов)
Заместитель по ФЭД	Эффективность деятельности	Отсутствие замечаний по нецелевому использованию бюджетных и не бюджетных средств	
		Ведение платных дополнительных образовательных услуг	
		Осуществление контроля расходованием тепло энергии, воды, электроэнергии	
		Итого по критериям	
	Соответствие финансово экономического учёта и отчётности смет	Отслеживание своевременности заключения договоров	
		Своевременность размещения информации на сайте	
		Отслеживание отсутствие просроченной	

	расходов в соответствии с действующим законодательством	кредиторской и дебиторской задолженности по расчётам	
		Соблюдение сроков и выверки расчётов с поставщиками на приобретение продуктов питания, ценностей и услуг	
		Наличие и использование автоматизированных программ	
		Участие в различных комиссиях (экспертных, тарификационных, списание материальных ценностей и др.)	
		Осуществление контроля за соблюдением лимитов на тепло энергоносители и др.	
		Итого по критериям	
	Личные достижения в работе	За выполнение особо важных и срочных работ не входящих в должностные обязанности	
		Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	
		Личный вклад в создание положительного имиджа	
		Итого по критериям	
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям		

Наименование должности	Критерии	Показатели	Коэффициент показателя (баллов)
		Вспомогательный персонал	
Уборщик служебных помещений	Высокая организация содержания помещений учреждения	Отсутствие замечаний на санитарно – техническое состояния, убираемых помещений (холлы, лестницы и пр.)	
		Соблюдение графика уборки помещений	
		Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности, технике безопасности	
		Отсутствие замечаний на техническое обслуживание помещений, сооружений и оборудования	
		Отсутствие травматизма по вине рабочего	
		Отсутствие замечаний на несвоевременное устранение недостатков в обслуживании систем жизнедеятельности, оборудования инвентаря	
		Итого по критериям	
	Личные достижения в работе	За выполнение особо важных и срочных работ не входящих в должностные обязанности	
		Личный вклад в создание положительного имиджа	
		Итого по критериям	

Максимально возможное количество баллов по всем критериям	

Наименование должности	Критерии	Показатели	Коэффициент показателя (баллов)
Специалист по организации питания	Эффективность деятельности	Обеспечение правильного и сбалансированного питания: - наличие меню и картотеки блюд; - ежедневное составление меню; - контроль выполнения суточного набора продуктов 1 раз в 10 дней;	
		Отсутствие случаев замечаний в ходе проверок санитарного состояния учреждения	
		Отсутствие обоснованных жалоб на качество питания	
		Ведение документации по разделу работы «Питание детей»	
		Итого по критериям	
	Санитарно-гигиенические условия учреждения	Обеспечение санитарного состояния пищеблока в соответствии с действующими СанПиН	
		Обеспечение соблюдения правил личной гигиены работников пищеблока	
		Итого по критериям	
	Личные достижения в работе	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	
		Личный вклад в создание положительного имиджа	
		Итого по критериям	
Максимально возможное количество баллов по всем критериям			

