

ф ПРИНЯТО

Решением Общего собрания
трудного коллектива
МБДОУ д/с № 447
от «_10_» _11_ 20_23_ г. №_52_

Мотивированное мнение
первичной профсоюзной
организации учтено

«_10_» _11_ 20_23_ г. протокол № 46
_____ Н.А. Лопатина

УТВЕРЖДЕНО

Заведующий МБДОУ № 447
_____ Анохина О.В.

Приказ № 65/Д от _10_.11.2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения города Новосибирска
"Детский сад № 447 "Семицветик"**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Новосибирска «Детский сад № 447 "Семицветик"» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом "Об образовании" в РФ (в редакции от 14.07.2022 № 298-ФЗ) , постановлением Правительства Новосибирской области от 19.07.2022 . № 332-п «О повышении оплаты труда работников государственных учреждений Новосибирской области», Областным отраслевым соглашением по учреждениям Новосибирской области, находящимся в ведении министерства образования Новосибирской области, на 2023-2025 годы, соглашением в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска на 2021-2023 годы № 4 от 30.12.2020 г. и дополнительным соглашением в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска на 2021-2023 годы от 22.09.2021 г., и дополнительным соглашением в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска на 2021 - 2023 годы" от 29.07.2022 г. , постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и определении предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений города Новосибирска», постановлением мэрии города Новосибирска от 17.02.2020 № 557 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска», и изменениями к нему № 932 от 23.03.2022 г., и с изменениями к нему № 2510 от 25.07.2022 г., постановлением мэрии города Новосибирска от 30.09.2019 г. № 3611 «О размерах должностных окладов (окладов) в муниципальных учреждениях города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска» с изменениями в редакции от 27.12.2021 № 4677, Постановлением мэрии города Новосибирска № 3610 от 30.09.2019 "О размерах должностных окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов по должностям, трудовые функции и квалификационные требования и наименования по которым установлены в соответствии с проф.стандартами" с изменениями № 2527 от 26.07.2022 г., Дополнительным соглашением к соглашению в сфере труда по Муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска на 2021-2023 годы от 01.09.2023 г. и уставом муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Новосибирска «Детский сад № 447 "Семицветик"» (далее - Учреждение).

1.2. В Положении применяются следующие термины и определения:

работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем;

работодатель - юридическое лицо (учреждение), вступившее в трудовые отношения с работником;

трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором;

оплата труда - система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с федеральными законами, закона-

ми Новосибирской области, иными нормативными правовыми актами, локальными актами Учреждения и трудовыми договорами;

заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты;

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

административно-управленческий персонал Учреждения - работники Учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности Учреждения;

основной персонал Учреждения - работники Учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности Учреждения, а также их непосредственные руководители (руководители структурных подразделений, педагогические работники, учебно-вспомогательный персонал);

вспомогательный персонал Учреждения - работники Учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности Учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

1.3. Система оплаты труда работникам Учреждения устанавливается с учетом:

- условий оплаты труда руководителя, его заместителя, главного бухгалтера и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников муниципального учреждения города Новосибирска;

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- обеспечения условий для повышения размера заработной платы работникам Учреждения и предоставления иных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- норм труда, в том числе для педагогических работников с учетом установленных норм педагогической нагрузки за ставку заработной платы.

1.4. Оплата труда работникам учреждения включает:

- должностной оклад (оклад);
- выплат компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- выплаты по районному коэффициенту.

1.5. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается. При установлении расчетным путем размера ставок заработной платы их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.6. Индексация заработной платы работников Учреждения производится в соответствии с постановлением мэрии города Новосибирска.

1.7. Конкретные условия оплаты труда работника определяются в трудовом договоре (дополнительном соглашении), исходя из условий, результативности труда, особенностей деятельности учреждения и работника в соответствии с установленной системой оплаты труда работников Учреждения, коллективным договором, соглашением в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска.

1.8. Месячная заработная плата работников, отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения.

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, заработная плата устанавливается в размере не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы), рассчитанного пропорционально норме рабочего времени, установленной работнику трудовым договором.

1.9. Выплата заработной платы осуществляется два раза в месяц в денежной форме (рублях): 25 числа текущего месяца и 10 числа месяца, следующего за расчетным.

1.10. Заработная плата выплачивается работнику путем перечисления на расчетный счет Работника, открытый в кредитной организации, указанной в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

В случае совпадения дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне этого дня.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Порядок их перечисления определяется коллективным договором. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

1.11. При выплате заработной платы, за календарный месяц, работнику выдается на руки под роспись расчетный листок с составными частями заработной платы за соответствующий период, размерами и основаниями начислений и удержаний, а также общей денежной суммой, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается приказом по Учреждению с обязательным согласованием с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.12. Заведующий осуществляет полный контроль за исчислением заработной платы работникам, а за организацию ее начисления и выплаты ответственность несет главный бухгалтер Учреждения.

1.13. До заключения трудового договора работник должен быть ознакомлен под подпись с настоящим Положением.

2. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА УЧРЕЖДЕНИЯ

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

✓ субвенции на оплату труда основного и административно-управленческого персонала для реализации образовательных программ дошкольного образования;

✓ муниципального бюджета на оплату труда вспомогательного персонала.

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

➤ размера региональных нормативов финансового обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, утвержденных в установленном порядке Правительством Новосибирской области, и уменьшенных на сумму средств для приобретения учебников и учебных пособий, средств обучения, игр, игрушек;

➤ количества воспитанников в Учреждении;

➤ поправочных коэффициентов, используемых при расчете объемов финансирования муниципальных образовательных учреждений на территории Новосибирской области, применяемые к фонду оплаты труда, рассчитанному по нормативам финансового обеспечения и учитывающих:

✓ особенности деятельности образовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях.

2.4. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год и подлежит корректировке при возникновении условий для его изменений.

3. СТРУКТУРА ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

3.1. Фонд оплаты труда Учреждения состоит:

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

ФОТ_{суб} – фонд оплаты труда, финансируемого из средств субвенции;

ФОТ_м – фонд оплаты труда, финансируемого из средств муниципального бюджета.

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

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

ФОТ_{б суб} – базовый фонд оплаты труда для оплаты гарантированной части заработной платы (оклад, выплаты компенсационного характера) основному персоналу Учреждения и административно-управленческому персоналу.

ФОТ_{ст суб} – часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование работников.

Фонд оплаты труда, финансируемого из средств муниципального бюджета состоит из базовой части и стимулирующей части:

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

ФОТ_{б м} – базовый фонд оплаты труда для оплаты гарантированной части заработной платы (оклад, выплаты компенсационного характера) работникам учреждения из числа вспомогательного персонала.

✓ **ФОТ_{ст м}** – часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование работников.

3.4. Доля расходов на оплату труда основного персонала в фонде оплаты труда Учреждения составляет не менее 60 процентов.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала Учреждения в фонде оплаты труда составляет не более 40 процентов.

3.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемый за календарный год, и среднемесячной платы работников этого учреждения устанавливается:

при финансировании из средств субвенции из областного бюджета НСО - в зависимости от группы по оплате руководителей:

№	Группа по оплате труда руководителя	Предельный уровень соотношения средне-месячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников, раз	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы каждого из заместителей руководителя, главного бухгалтера и

			среднемесячной заработной платы работников, раз
1	2	3	4
1	IV группа	3,5	2,8
2	III группа	4,0	3,2
3	II группа	4,5	3,6
4	I группа	5,0	4,0

При финансировании из средств бюджета города Новосибирска - в зависимости от среднесписочной численности работников, в соответствии с Положением об установлении системы оплаты труда, утвержденным постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477

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

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

Определение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и работников Учреждения в целях определения уровня соотношения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», а также указаниями по заполнению форм федерального статистического наблюдения «Сведения о численности и заработной плате работников», утверждаемыми федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

3.6. Формирование и утверждение штатного расписания производится заведующим Учреждением в пределах базовой части фонда оплаты труда.

4. ОПРЕДЕЛЕНИЕ РАЗМЕРОВ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РАБОТНИКАМ

4.1. Размеры должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, по должностям и профессиям, являющимся специфическими для соответствующей отрасли, устанавливается постановлением

мэрии города Новосибирска на основе профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней, уровней (подуровней) квалификаций, групп по оплате труда руководителей.

Наименования должностей и профессий работников учреждений и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

4.2. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, назначаются на соответствующие должности по решению аттестационной комиссии.

4.3. Должностной оклад (оклад), ставка заработной платы в трудовом договоре устанавливается в соответствии со штатным расписанием Учреждения.

4.4. Изменение условий оплаты труда, установление доплат, надбавок работнику производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией (при условии предоставления работником данных о присвоении квалификационной категории работодателю);
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук;
- при присуждении ученой степени доктора наук – с даты принятия решения о присуждении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией;
- в других случаях, в соответствии с действующим законодательством.

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

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации, по должностям работников, по которым применяется наименование старший, независимо по какой должности присвоена квалификационная категория.
- если квалификационная категория установлена по одной из должностей пед.работника, а педагогическая работа выполняется в должности (должностях) с другим наименованием (в том числе и по совместительству) при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория (по квалификационному уровню)	Должность, при оплате труда по которой учитывается квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, Преподаватель, тьютор	Преподаватель, учитель, тьютор, (старший) методист, (старший) воспитатель
Учитель-дефектолог,	Учитель-логопед,

учитель-логопед (логопед)	учитель-дефектолог, учитель (при выполнении учебной работы по адаптированным образовательным программам), (старший) воспитатель
Учитель музыки	музыкальный руководитель
Преподаватель (музыкально-теоретических дисциплин, детской музыкальной школы)	музыкальный руководитель
Преподаватель	педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы)
Учитель (адаптивной) физической культуры, преподаватель физической культуры	инструктор по физической культуре
Руководитель физического воспитания	инструктор по физической культуре, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы)
Методист	(старший) инструктор - методист, педагог – организатор, социальный педагог, старший вожатый, (старший) педагог дополнительного образования, (при совпадении профиля работы), педагог-психолог
Старший (воспитатель)	(старший) Воспитатель
Воспитатель	Методист
Педагог - психолог	Воспитатель, Педагог организатор (старший) педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы) Методист, социальный педагог
Старший тренер-преподаватель	инструктор по физической культуре, (старший) методист, (старший) педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Педагог дополнительного образования	музыкальный руководитель (при совпадении профиля работы)
Социальный педагог	Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, старший вожатый
Тренер-преподаватель	Инструктор по физической культуре, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)

4.6. За педагогическими работниками, у которых истек срок действия присвоенной установленной квалификационной категории, сохраняется оплата труда с учетом имевшейся у данных работников квалификационных категорий:

➤ в период длительного отпуска сроком до одного года, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (или в течение 3-х месяцев по выходу из указанных отпусков), на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один года после выхода из указанных отпусков;

➤ не менее чем за один год до наступления права для назначения страховой пенсии по старости, и не менее чем на 6 месяцев по окончании длительной болезни;

➤ после подачи заявления в аттестационную комиссию до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

➤ после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - не менее чем на один год.

4.7. С целью определения размера должностного оклада в стаж работы, засчитываются:

➤ для педагогических работников - периоды работы на должностях, предусмотренных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

4.8. Размеры должностных окладов (окладов) работников изменяются при повышении и (или) индексации должностных окладов отрасли.

4.9. При изменении работнику размера должностного оклада (оклада) с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору.

4.10. Применяется унифицированная и традиционно используемая при исчислении заработной платы педагогических работников форма, именуемая "тарификационный список" в целях:

- обеспечения порядка учета всех видов выплат, гарантируемых педагогическому работнику в зависимости от фактического объема учебной (преподавательской, педагогической) работы, компенсационных выплат, а также ежемесячную стимулирующую выплату за первую и высшую квалификационную категорию;

- обеспечения сохранения заработной платы, установленной при тарификации, в каникулярный период и в период отмены (приостановки) для обучающихся занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, по присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, если эти периоды не совпадают с ежегодными основными удлиненными или дополнительно оплачиваемыми отпусками.

Тарификационный список педагогического персонала утверждается приказом заведующего Учреждением с детализацией гарантированной части оплаты труда (оклад, виды и размер компенсационных выплат), а так же стимулирующих выплат, носящих обязательный характер, с письменным ознакомлением работников, с учетом мнения профсоюзной организации с тарификационным списком под подпись:

на учебный год - до 1 сентября;

при изменении размеров должностного оклада, других выплат гарантированной части оплаты труда работника – с момента изменений.

4.11. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы:

Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:

➤ старший воспитатель, педагог-психолог.

Норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы:

➤ учителю-логопеду, учителю-дефектологу.

Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы:

➤ музыкальным руководителям.

Норма часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы:

➤ воспитатель, непосредственно осуществляющий обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья.

Норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы:

➤ инструктору по физической культуре.

Норма часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы:

➤ воспитатель, непосредственно осуществляющий обучение, воспитание, присмотр и уход за воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья.

Норма часов педагогической работы 36 часов в неделю за ставку заработной платы:

➤ воспитатель, осуществляющим образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования.

В рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка воспитанников, индивидуальная работа с воспитанниками, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с воспитанниками.

Верхний предел учебной нагрузки педагогических работников Учреждения не установлен.

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

4.12. Продолжительность рабочего времени для медицинских работников устанавливается, исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени, и составляет не более 39 часов в неделю.

4.13. Продолжительность рабочего времени других работников, не перечисленных в пунктах 4.11-4.12 настоящего положения, составляет 40 часов в неделю.

5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

5.1. Виды выплат компенсационного характера:

➤ за работу в ночное время с 22 часов до 6 часов устанавливаются доплата в размере 35% должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время;

➤ выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенным трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату осуществляется по поручению работодателя с письменного согласия работника. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника (временная нетрудоспособность, отпуск, командировка) без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по этой же профессии (должности). Информация о содержании (должность, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника и т.д.), об объеме дополнительной работы, сроке, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу и размер доплаты (статьи 60.2, 151 ТК РФ) устанавливается по соглашению сторон трудового договора, заявлением работника и приказом руководителя. Размер доплаты осуществляется в размере не более 100% должностного оклада (по совмещаемой должности с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

➤ за совмещение профессий (должностей), т.е. выполнение наряду с основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии, увеличение объема работы, расширение зон обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы в течение рабочего дня. Дополнительная оплата производится в соответствии со статьей 60.2 ТК РФ за дополнительную работу с письменного согласия работника по другой или такой же профессии (должности) наряду с работой, определенной трудовым договором. Размер доплаты определяется в размере не более 100% должностного оклада (оклада) по совмещаемой должности с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

➤ в случае замещения должностей педагогических работников (постановление Правительства РФ от 21.02.2022 № 225), осуществляемого по совместительству в той и или иной организации, а также в той же организации наряду с работой, определенной трудовым договором (наряду с работой руководителями учреждений, их замами и другими работниками) применяется порядок исчисления заработной платы в соответствии с настоящим положением и утвержденным тарификаци-

онным списком с учетом гарантированных выплат, компенсационных выплат, а также стимулирующих выплат на первую или высшую квалификационную категорию.

Выполнение руководителем учреждения и его заместителями дополнительной работы в пределах рабочего времени – по совмещению, за пределами рабочего времени – по внутреннему совместительству разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста по основной деятельности в соответствии с отраслевым тарифным соглашением: руководителю Учреждения – по решению Департамента образования мэрии города Новосибирска с руководителем, заместителю руководителя по решению руководителя Учреждения.

➤ за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со ст. 153 ТК РФ - не менее, чем в двойном размере, оплата - в размере одинарной части должностного оклада (оклада) (за день или час работы) сверх оклада, с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной части должностного оклада (оклада) за день или час работы сверх должностного оклада (оклада) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени (по желанию работника вместо повышенной оплаты ему может быть предоставлен день отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно);

➤ за сверхурочную работу оплата производится за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере за каждый час работы (по желанию работника вместо повышенной оплаты ему может быть предоставлен день отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно);

➤ при исчислении размера доплаты за работу в выходные и праздничные дни и нерабочие дни, сверхурочную работу учитываются не только должностные оклады, но и компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда. Расчет стоимости часа за работу в выходные, праздничные дни или сверхурочную работу производится путем деления установленного работнику должностного оклада, стимулирующих и компенсационных выплат, предусмотренные для него системой оплаты труда, на норму рабочего времени в этом месяце (в часах) или на среднемесячную норму рабочего времени (в часах) в учетном периоде при суммированном учете рабочего времени.

➤ оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Конкретные размеры повышенной оплаты устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда:

Класс условий труда (вредный) 3.1 –4% от должностного оклада,

Класс условий труда (вредный) 3.2 –6% от должностного оклада,

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

➤ доплата за особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников устанавливается в следующем размере:

Вид доплаты	Перечень должностей, которым устанавливается доплата	Размер доплаты, в % от оклада
За работу в группе комбинированной направленности, реализующей образовательные программы дошкольного образования с совместным пребыванием здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья	Воспитатель соответствующей группы Учитель-логопед Учитель-дефектолог	20% от должностного оклада
За работу в группе комбинированной направленности, реализующей	Музыкальный руководитель	20% от нагрузки, закрепленной на количество соответ-

образовательные программы дошкольного образования с совместным пребыванием здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья		ствующих групп из расчета 0,25 ставки на каждую группу
За работу в группе комбинированной направленности, реализующей образовательные программы дошкольного образования с совместным пребыванием здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья	Младший воспитатель соответствующей группы	15% от должностного оклада
за работу в группах с воспитанниками в возрасте до 3 лет, реализующих образовательные программы дошкольного образования	Воспитатель соответствующей группы Учитель-логопед Учитель-дефектолог	15% от должностного оклада
	Младший воспитатель	10% должностного оклада
за работу в группах с воспитанниками в возрасте до 3 лет, реализующих образовательные программы дошкольного образования	Музыкальный руководитель	15% от нагрузки, закрепленной на количество соответствующих групп из расчета 0,25 ставки на каждую группу

Оплата производится в пределах фонда оплаты труда независимо от количества воспитанников в группе.

Иные доплаты компенсационного характера, установленные федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации

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

➤ районный коэффициент начисляется на все виды оплаты труда (должностной оклад (оклад), выплаты компенсационного и стимулирующего характера) в размере 1,25.

➤ Иные доплаты компенсационного характера, установленные федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации и Новосибирской области.

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

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

6. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКАМ НА УСЛОВИЯХ СОВМЕСТИТЕЛЬСТВА

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

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

6.3. Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

7. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

7.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу, в том числе в повышении качества образовательного процесса, развитии творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

7.2. Размеры и виды стимулирующих выплат, устанавливаются в соответствии с настоящим Положением и выплачиваются, за счет средств, выделяемых соответствующим бюджетом.

7.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда по каждому из источников: субвенции, местного бюджета.

7.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом заведующего Учреждением на основании протокола комиссии по распределению стимулирующих выплат исходя из критериев, определенных Учреждением, в соответствующем порядке.

7.5. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

7.6. При установлении стимулирующих выплат используются следующие принципы оценки трудовой деятельности:

- единая процедура и технология оценивания;
- достоверность используемых данных;
- беспристрастность и объективность оценки трудовой деятельности работника;
- комплексный анализ результатов труда.

7.7. Система стимулирующих выплат предусматривает:

➤ **надбавка за качественные показатели эффективности деятельности:**

устанавливается работнику по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работников в пределах фонда оплаты труда. Конкретные показатели эффективности деятельности работников (за исключением руководителя учреждения) устанавливаются самостоятельно учреждением и закрепляются в локальном акте "Положение об оплате труда работников МБДОУ № 447" (Приложение № 1), по каждой должности и профессии с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности учреждения.

Качественные показатели эффективности деятельности работнику учреждения устанавливаются с указанием конкретного размера стимулирующих выплат за каждый из показателей с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности учреждения.

Порядок распределения надбавок за качество выполняемых работ прописан в п.7.8. "Положения об оплате труда работников МБДОУ № 447". Показатели эффективности деятельности работников и размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности определяются по каждой должности (профессии).

Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности определяются по бальной системе в соответствии с утвержденными критериями.

Размер надбавки за качественные показатели эффективности деятельности работникам определяется ежемесячно решением комиссии по распределению стимулирующих выплат, созданной в Учреждении в соответствии с пунктом 7.10 настоящего Положения.

Размер надбавки за качественные показатели эффективности деятельности заведующему Учреждением определяется ежеквартально решением комиссии по установлению стимулирующих выплат руководителю учреждения, созданной в департаменте, и устанавливается приказом начальника департамента. Размер надбавки за качественные показатели эффективности деятельности заведующему Учреждением не превышает 450% от должностного оклада.

Максимальный размер надбавки за качественные показатели эффективности деятельности заместителям руководителя и главному бухгалтеру не должен превышать предельного размера надбавки за качественные показатели эффективности руководителя учреждения.

Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности главному бухгалтеру Учреждения не начисляется при нарушении сроков уплаты налогов и сборов и за другие нарушения, повлекшие за собой начисление пеней и штрафов на 1 января, 1 апреля, 1 июля и 1 октября, при наличии вины главного бухгалтера, за месяц, следующий за отчетным кварталом.

Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности не начисляется заведующему Учреждением в случаях:

- нарушения сроков выплаты заработной платы и иных выплат работникам учреждения;
- необеспечения соответствующих требований охраны труда и требований по безопасному ведению работ в отдельных сферах деятельности при наличии предписаний (постановлений) органов государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и (или) представлений профсоюзных инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов;
- наличия фактов установления месячной заработной платы работникам, отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размере ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 N 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда", или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения;
- нарушения сроков уплаты налогов и сборов, за несвоевременное представление налоговой декларации и за другие нарушения, повлекшие за собой начисление пеней и штрафов;
- наличия неурегулированной задолженности по уплате налогов, сборов и иных обязательных платежей в бюджеты бюджетной системы Российской Федерации;
- необеспечения достигнутого соотношения между уровнем оплаты труда отдельных категорий работников бюджетной сферы и уровнем средней заработной платы в Новосибирской области;
- наложения дисциплинарного взыскания в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

При наличии вышеуказанных нарушений надбавка за качественные показатели эффективности деятельности заведующему Учреждением не начисляется за месяц, следующий за месяцем, в котором установлен факт нарушения.

➤ **премиальные выплаты** - стимулирующие выплаты, устанавливаемые работнику по итогам работы за календарный период (месяц, год) с учетом личного вклада работника, а также за выполнение важных и особо важных заданий. Основным критерием для выплаты премии по итогам календарного периода служит успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде.

Размер премиальных выплат устанавливаются приказом заведующего Учреждением на основании предложений комиссии по установлению выплат стимулирующего характера Учреждения в случае наличия экономии фонда оплаты труда, утвержденного на текущий финансовый год и максимальным размером не ограничиваются. Доля премии по итогам календарного периода в общем объеме выплат стимулирующего характера в учреждении за соответствующий период не должна превышать 30%.

Решение о невыплате премии по итогам работы за календарный период заведующему Учреждением при наличии оснований принимается комиссией департамента по установлению выплат стимулирующего характера руководителям учреждений образования.

Премиальные выплаты за выполнение важных и особо важных заданий работнику устанавливаются в размере не более 50% должностного оклада (оклада) за качественное и оперативное выполнение конкретного важного или особо важного задания, не входящего в круг основных обязанностей работника. Основанием для осуществления премиальных выплат за выполнение важных и особо важных заданий является наличие поручения заведующего Учреждением конкретному работнику (работникам) выполнить особо важные работы (важную работу) в установленный срок.

К работам, за выполнение которых выплачивается премия за выполнение важных и особо важных заданий, относятся:

- своевременная подготовка к новому учебному году (подготовка групп, кабинетов к приемке

городской комиссией к началу учебного года);

- разработка стратегических проектов отраслевого уровня;
- оперативное устранение снежных заносов;
- разработка, внедрение, реализация программ, проектов, инновационных технологий;
- результативное участие учреждения, педагогических работников в конкурсах и мероприятиях, проводимых на муниципальном, региональном, всероссийском, международном уровнях;
- представление инновационного опыта работы Учреждения на фестивалях, форумах, конференциях, совещаниях, проводимых на различных уровнях (на федеральном уровне, межрегиональном уровне, региональном уровне);
- организация и участие в культурно-массовых мероприятиях на муниципальном, региональном, межрегиональном, всероссийском, международном уровнях;
- особый вклад в развитие учреждения или сферы образования: разработка и публикация методических материалов по направлениям развития системы образования, разработка и апробация новых подходов и технологий, обеспечивающих повышение эффективности образовательной деятельности;
- работа по предотвращению аварийных ситуаций;
- устранение аварийных ситуаций и их последствий;
- организация и реализация мероприятий, особо значимых для Учреждения.

Премия по итогам работы за календарный период (месяц, год) устанавливается при выполнении показателей, предусмотренных планом работы Учреждения, подразделения с учетом личного вклада работника в общие результаты труда (выполнение плановых заданий, установленных для структурного подразделения в соответствии с действующими нормативами, а также нормами и законодательством, выполнение персональных плановых заданий).

Премияльные выплаты по итогам работы за календарный период не выплачиваются работникам при наличии в периоде, за который выплачивается премия, дисциплинарного взыскания.

Премияльные выплаты заведующему учреждением, заместителю заведующего и главному бухгалтеру по итогам работы за календарный период не выплачиваются при наличии в периоде, за который выплачивается премия, следующих упущений в работе:

- наложения дисциплинарного взыскания в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;
- финансовых нарушений в деятельности учреждения по результатам проверок контролирующих организаций;
- нецелевого или неэффективного использования бюджетных средств;
- неправомерных расходов;
- образования несанкционированной дебиторской и кредиторской задолженности;
- неполного освоения лимитов бюджетных обязательств по итогам года;
- несвоевременного представления установленной бюджетной отчетности;
- чрезвычайных ситуаций в учреждении, обусловленных недобросовестным исполнением должностных обязанностей.

➤ **стимулирующие выплаты (доплаты) работнику (работникам), на которого (ых) с письменного согласия возложены общественно-значимые виды деятельности:**

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

➤ **надбавка за ученую степень, почетное звание, соответствующее профилю выполняемой работы:**

- почетные звания: «Ветеран сферы воспитания и образования», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и

молодежи Российской Федерации», заслуженный учитель, Народный учитель и другие почетные звания соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере 20% от должностного оклада;

- за ученую степень кандидата наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 15 % от должностного оклада (ставки заработной платы);

- за ученую степень доктор наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 20 % от должностного оклада (ставки заработной платы).

При наличии у работника права на выплату надбавок по указанному виду, надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору на основании письменного заявления работника.

Установление надбавки за наличие почетного звания, соответствующего профилю выполняемой работы, производится со дня присвоения почетного звания.

➤ **надбавка за нагрудные знаки:**

- почетный работник воспитания и просвещения РФ, За милосердие и благотворительность, Почетный работник общего образования РФ, Отличник народного просвещения, медаль Ушинского К.Д. и другие, соответствующие профилю выполняемой работы, в размере до 20%;

➤ почетную грамоту Президента РФ, Верховного главнокомандующего Вооруженными силами РФ, Министерства просвещения РФ, Министерства науки и высшего образования РФ, Министерства просвещения РФ, отраслевых Министерств РФ - в размере до 15%;

➤ знак отличия Министерства просвещения РФ "Отличник просвещения" - в размере от 25% до 50%;

➤ Благодарность Президента РФ, благодарность Верховного главнокомандующего вооруженными силами РФ и Благодарность Министерства просвещения РФ - в размере от 5% до 10%.;

➤ "Почетный наставник, За верность профессии, Молодость и профессионализм в размере 15% от должностного оклада".

Выплата надбавок работникам, имеющим почетные звания, нагрудные знаки и другие отличия, соответствующие профилю выполняемой работы, производится только по **основной** работе. При выполнении работы по совместительству и совмещению надбавка не производится.

При наличии у работника нескольких почетных званий, нагрудных знаков и других отличий, соответствующих профилю выполняемой работы, **выплата производится по одному из оснований по выбору на основании письменного заявления работника.**

➤ Надбавка за квалификационную категорию устанавливается от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам ежемесячно в размере 8% - за первую квалификационную категорию, 16% за высшую квалификационную категорию. Надбавка за первую и высшую квалификационную категорию является обязательной ежемесячной выплатой постоянного характера на срок действия присвоенной категории.

➤ **надбавка за продолжительность непрерывной работы устанавливается** по основной должности всем работникам учреждения в размерах, предусмотренных таблицей

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

В стаж работы засчитывается:

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

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

- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;
- время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

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

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

- пенсионерам, вышедшим на государственную пенсию из учреждения образования (по старости, по инвалидности, за выслугу лет и другим основаниям);
- занятым на сезонных работах в учреждениях образования.

Стаж работы сохраняется также в случае расторжения трудового договора в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет (в том числе находящихся на их попечении) или ребенком-инвалидом в возрасте до 16 лет, при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста.

7.8. Порядок установления выплат стимулирующего характера.

7.8.1. Размер стимулирующих выплат работникам рассчитывается исходя из объема выполненной работы (ставки, учебной нагрузки) и фактически отработанного времени (дней, часов). Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением, выплачиваются пропорционально отработанному времени.

7.8.2. Решение о выплате стимулирующих надбавок конкретному работнику оформляется приказом заведующего Учреждением на основании протокола Комиссии по распределению стимулирующих выплат, действующей в Учреждении.

7.8.3. Все выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах выделенных бюджетных финансовых средств по источникам финансирования.

7.8.4. Порядок распределения надбавок за ученую степень, почетное звание, соответствующее профилю выполняемой работы, стаже непрерывной работы, получении квалификационной категории.

Заведующий представляет комиссии по распределению стимулирующих выплат аналитическую информацию о наличии у работника ученой степени, почетных званий, соответствующих профилю выполняемой работы, стаже работы непосредственно в Учреждении, а также сведения о получении работником квалификационной категории. По результатам рассмотрения данной аналитической информации комиссия принимает решение об установлении надбавок конкретным работникам путем голосования. Решение считается принятым если за него проголосовало простое большинство голосов при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение оформляется протоколом. На основании протокола заведующий издает приказ, по согласованию с выборным первичным профсоюзным органом (комитетом).

7.8.5. Порядок распределения надбавок за качество выполняемых работ:

Анализируемым периодом работы является 21 число предыдущего месяца по 20 число текущего месяца.

Ответственные за заполнение индивидуальных карт лица, по итогам работы, знакомят работников с данными карты, под роспись.

Лица, ответственные за заполнение индивидуальных карт, представляют комиссии по распределению стимулирующих выплат аналитическую информацию о показателях деятельности работников за конкретный месяц, а также документы, на основании которых рассматриваются вопросы о качестве выполняемой работы (журналы, дипломы, справки и иные материалы).

На основании представленных материалов члены комиссии по распределению стимулирующих выплат определяют количество баллов каждому работнику по каждому критерию и высчитывают общее количество набранных баллов работниками Учреждения. По итогам работы комиссии председатель Комиссии формирует протокол, в котором указывается количество баллов каждому работнику по каждому критерию, принятому Комиссией по распределению стимулирующих выплат. Протокол доводится до сведения работников под роспись. Копию протокола председатель Комиссии представляет заведующему для подготовки приказа.

7.9. Расчет стоимости одного балла производится заведующим Учреждением математическим путем в порядке, установленном пунктом 7.9.1 настоящего положения.

Исходя из количества набранных работником баллов производится расчет стимулирующих выплат путем умножения стоимости одного балла на количество баллов, набранных работником, а также объема выполненной работы (ставки, учебной нагрузки) и фактически отработанного времени (дней, часов).

7.9.1. Порядок расчета стоимости балла.

Стоимость одного балла определяется по каждому источнику финансирования по следующей формуле:

$$Сб = (Сф/Кб),$$

где: Сб – стоимость одного балла, рублей;
Сф – фактическая стимулирующая часть фонда оплаты труда направленной на стимулирующие выплаты;
Кб – общее количество набранных баллов работниками учреждения.

Стоимость балла утверждается приказом заведующего Учреждением и действует до момента утверждения новой стоимости балла. При назначении в данный период работникам надбавки за качество выполняемой работы по итогам работы за месяц, размер надбавки рассчитывается исходя из стоимости балла, определенной и действующей в данном периоде.

Размер стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ по каждому работнику, рассчитывается по следующей формуле:

$$Нкр = (Кб * Сб) / Нрв * Фов$$

где: Нкр – размер надбавки работника за качество выполняемой работы, рублей;
Кб – количество набранных баллов работником учреждения;
Сб – стоимость одного балла, рублей;
Нрв – норма рабочего времени по должности на 1 ставку (в часах);
Фов – фактически отработанное время работником в текущем месяце с учетом установленной нагрузки (в часах).

7.10. Комиссия по распределению стимулирующих выплат (далее – Комиссия).

7.10.1. В состав Комиссии входят представители администрации, работников (по категориям персонала) и председатель первичной профсоюзной организации. Состав Комиссии избирается общим собранием работников (конференцией) простым большинством голосов и утверждается приказом заведующего Учреждением.

7.10.2. К компетенции Комиссии относится:

- избрание председателя и секретаря Комиссии;
- рассмотрение материалов по анализу деятельности работников;

- заслушивание мнения руководителя учреждения, лиц, ответственных за заполнение индивидуальных карты;
- рассмотрение спорных вопросов от работников Учреждения по оценке критериев качества;
- принятие решения по установлению стимулирующих выплат работникам;
- определение оснований и размеров премий работникам Учреждения по представлению заведующего;
- осуществление подсчета количества баллов.

7.10.3. Заседания Комиссии правомочно при присутствии не менее половины ее членов.

7.10.4. Голосование по вопросам повестки дня проводится путем открытого голосования. Решение считается принятым, если за него проголосовало не менее простое большинство голосов.

7.10.5. Нумерация протоколов ведется от начала учебного года.

Протоколы хранятся председателем Комиссии, который несет персональную ответственность за их сохранность. Срок хранения протоколов 3 года. По истечении данного периода протоколы передаются по акту в архив Учреждения.

Члены Комиссии несут установленную гражданскую, административную, дисциплинарную и уголовную ответственность за принятые решения, качество и своевременность выполнения задач и функций, возложенных на Комиссию.

7.11. При несогласии работника с количеством набранных баллов (по итогам работы за месяц), либо при несогласии не менее 1/3 членов комиссии с размером стимулирующей выплаты конкретному работнику, на заседание приглашается непосредственно работник, а также лицо ответственное за заполнение карты. По результатам анализа ежедневной работы сотрудника, члены комиссии принимают решение о размере баллов по каждому критерию путем открытого (закрытого – при решении комиссии о проведении закрытого голосования) голосования. Решение считается принятым, если проголосовало более половины членов комиссии.

7.12. Заявление о несогласии работника с размером баллов, установленном, ответственным за заполнение карт, работник пишет на имя Председателя комиссии не менее, чем за два дня до даты заседания комиссии. В данном заявлении работник указывает с размером какого балла и по какому критерию он не согласен, а также кратко излагает свои основания. О времени и месте заседания комиссии работнику сообщается письменно, путем вручения уведомления.

7.13. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ не начисляется руководителю в случаях установленных Тарифным соглашением.

7.14. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ не начисляется главному бухгалтеру при нарушении сроков уплаты налогов и сборов, за несвоевременное представление налоговой декларации и другие нарушения, повлекшие за собой начисление пеней и штрафов, при наличии вины главного бухгалтера.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его принятия Общим собранием трудового коллектива, Советом Учреждения и утверждения приказом заведующего.

9.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение рассматриваются и утверждаются в порядке, установленном пунктом 9.2. настоящего Положения.

Приложение № 1
к положению об установлении
системы оплаты труда
работников
МБДОУ д/с № 447

Критерии оценки качества выполняемых работ заместителя заведующего по АХЧ

Критерии	Единица измерения	Значение критерия	Кол-во баллов	Примечание
Обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, энергоснабжения и канализации	единицы	Отсутствие замечаний	8	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Обеспечение комплексной безопасности и охраны труда: - обеспеченность СИЗ; - своевременность проведения СОУТ; - наличие нормативной документации; - реализация плана мероприятий по охране труда; - своевременное проведение инструктажей; - соответствие рабочих мест требованиям охраны труда.	единицы	Отсутствие замечаний	8	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Качественное состояние уличного оборудования, запасных выходов, подвальных помещений	единицы	Отсутствие замечаний	7	Анализируется работа по содержанию уличного оборудования, запасных выходов, подвальных помещений
		Наличие замечаний	0	
Разработка планов и графиков работ подчиненных работников, осуществление качественного контроля за работой подчиненных	единицы	Отсутствие замечаний	2	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Качественное ведение документации, соблюдение сроков исполнения документации	единицы	Отсутствие замечаний	4	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	единицы	Отсутствие замечаний	1	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Максимальный балл 30				

Критерии оценки качества выполняемых работ главного бухгалтера

Критерии	Единица измерения	Значение критерия	Количество баллов	Примечание
Своевременное освоение бюджетных средств	Единицы	Отсутствие замечаний	6	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Своевременное предоставление запрашиваемой информации	Единицы	Отсутствие замечаний	5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Внедрение и (или) контроль за соблюдением норм расходования материальных запасов	Единицы	Отсутствие замечаний	4	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Осуществление контроля за соблюдением сро-	Единицы	Отсутствие заме-	6	По данным внутренне-

ков оплаты по договорным обязательствам		чаний		го и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Дефекты в оформлении статистической отчетности, в том числе подчиненными сотрудниками	Единицы	Отсутствие замечаний	4	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Дефекты в оформлении бухгалтерской отчетности, отчетности в вышестоящие организации, в том числе подчиненными сотрудниками	Единицы	Отсутствие замечаний	3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Своевременное размещение информации на официальных сайтах	Единицы	Отсутствие замечаний	5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Осуществление проверки необходимой документации для проведения закупочной процедуры	Единицы	Отсутствие замечаний	2	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Качественное осуществление систематического (не реже 1 раза в неделю) контроля, за подчиненными работниками	единицы	Отсутствие замечаний	1	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Максимальный балл 36				

Критерии оценки качества выполняемых работ старшего воспитателя

Критерии	Единица измерения	Значение критерия	Максимальное количество баллов	Примечание
Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) образовательного процесса	единицы	5 групп и более	10	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		менее 4 групп	6	
		Наличие замечаний	0	
Качество программно-методического обеспечения, своевременное и качественное оказание методической помощи педагогам Учреждения, своевременное оформление информационных стендов	единицы	Отсутствие замечаний	9	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		наличие замечаний	0	
Высокий уровень ведения установленной документации (диагностика, подготовка отчетов, заполнение журналов и т.д.)	единицы	Отсутствие замечаний	5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Качественная организация работы по созданию развивающей предметно - пространственной среды в группах, на прогулочных площадках, кабинетах	единицы	Отсутствие замечаний	10	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Качественная разработка дидактических и практических рекомендаций	единицы	Отсутствие замечаний	6	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Качественная проверка ведения документации педагогами ДОУ	единицы	Отсутствие замечаний	7	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Результативность работы по использованию информационно-коммуникационных технологий	единицы	Наличие замечаний	5	По итогам мониторинга, системного исследования, данным старшего воспитателя
		Отсутствие замечаний	0	
Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	единицы	Отсутствие жалоб	4	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие жалоб	0	
Максимальный балл 56				

Критерии оценки качества выполняемых работ воспитателя

Критерии	Единица измерения	Значение критерия	Количество баллов	Примечание
Высокий процент посещаемости воспитанников	единиц	90% и выше	8	Анализируется табель посещаемости воспитанников
		85-89%	5	
		80-84%	3	
		Менее 79%	1	
Динамика индивидуальных результатов воспитанников	единиц	Наличие замечаний	8	По итогам мониторинга, системного исследования
		Отсутствие замечаний	0	
Результативность коррекционно-развивающей работы	единиц	Наличие замечаний	8	По итогам мониторинга, системного исследования
		Отсутствие замечаний	0	
Результативность работы по использованию информационно-коммуникационных технологий	единиц	Наличие замечаний	7	По итогам мониторинга, системного исследования, данным старшего воспитателя
		Отсутствие замечаний	0	
Качественное и своевременно развитие предметно-развивающей среды в группе	единиц	Отсутствие замечаний	6	По данным старшего воспитателя
		Наличие замечаний	0	
Результативное участие в общесадовских мероприятиях	единиц	1-е место	5	По данным участия в мероприятии
		2-е место	3	
		3 –е место	2	
		отсутствие	0	
Высокий уровень ведения установленной документации (диагностика, подготовка отчетов, заполнение журналов и т.д.)	единиц	Отсутствие замечаний	7	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Отсутствие замечаний по результатам внутреннего контроля, в том числе за соблюдением санитарных норм и правил в группе, на игровых участках	единиц	Отсутствие замечаний	6	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	единицы	Отсутствие жалоб	5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие жалоб	0	
Максимальный балл 60				

Критерии оценки качества выполняемых работ музыкального руководителя

Критерии	Единица измерения	Значение критерия	Кол-во баллов	Примечание
Динамика индивидуальных результатов воспитанников	единиц	Наличие замечаний	8	По итогам мониторинга, системного исследования
		Отсутствие замечаний	0	
Качественная работа с одаренными детьми	единиц	Наличие замечаний	9	По итогам мониторинга, системного исследования
		Отсутствие замечаний	0	
Качественное и своевременно развитие предметно-пространственной среды в зале	единиц	Отсутствие замечаний	5	По данным старшего воспитателя
		Наличие замечаний	0	
Качественная реализация дополнительных программ и социальных проектов	единиц	Отсутствие замечаний	6	По данным старшего воспитателя
		Наличие за-	0	

		мечаний		
Уровень самообразования работника, непрерывное повышение квалификации работника	единиц	Отсутствие замечаний	7	По данным кадрового учета, первичных документов, подтверждающих прохождение обучения
		Наличие замечаний	0	
Наличие блога педагога и частота обращения родителей на имеющийся Интернет-ресурсе	единиц	Наличие замечаний	7	По данным старшего воспитателя, анализу сайта
		Отсутствие замечаний	0	
Отсутствие замечаний по результатам внутреннего контроля	единиц	Отсутствие замечаний	9	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	единицы	Отсутствие жалоб	5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие жалоб	0	
Максимальный балл 56				

Критерии оценки качества выполняемых работ учителя-дефектолога

Критерии	Единица измерения	Значение критерия	Количество баллов	Примечание
1. Эффективность трудовой деятельности:				
Динамика индивидуальных результатов воспитанников	единиц	Наличие замечаний	8	По итогам мониторинга, системного исследования
		Отсутствие замечаний	0	
Результативность коррекционно-развивающей работы	единиц	Наличие замечаний	7	По итогам мониторинга, системного исследования
		отсутствие замечаний	0	
Качественное и своевременно развитие предметно-пространственной среды в кабинете	единиц	Отсутствие замечаний	4	По данным старшего воспитателя
		наличие замечаний	0	
Качественная реализация дополнительных программ и социальных проектов	единиц	Отсутствие замечаний	5	По данным старшего воспитателя
		Наличие замечаний	0	
Высокий уровень ведения установленной документации (диагностика, подготовка отчетов, заполнение журналов и т.д.)	единиц	Отсутствие замечаний	6	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Наличие блога педагога и частота обращения родителей на имеющийся Интернет-ресурсе	единиц	Наличие замечаний	8	По данным старшего воспитателя, анализу сайта
		Отсутствие замечаний	0	
Отсутствие замечаний по результатам внутреннего контроля	единиц	Отсутствие замечаний	8	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Участие в организации и проведении системы исследований, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников	единиц	Отсутствие замечаний	3	По данным старшего воспитателя
		Наличие замечаний	0	
Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	единицы	Отсутствие жалоб	2	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие жалоб	0	
2. Инновационная и организационная деятельность				
Результативное участие в рабочих группах по	единицы	наличие заме-	5	Анализируется по данным

направлению деятельности		чаний	0	портфолио
		отсутствие замечаний		

Максимальный балл 56

Критерии оценки качества выполняемых работ учителя – логопеда

Критерии	Единица измерения	Значение критерия	Количество баллов	Примечание
1. Эффективность трудовой деятельности:				
Динамика индивидуальных результатов воспитанников	единиц	Наличие замечаний	8	По итогам мониторинга, системного исследования
		Отсутствие замечаний	0	
Результативность коррекционно-развивающей работы	единиц	Наличие замечаний	7	По итогам мониторинга, системного исследования
		отсутствие замечаний	0	
Качественное и своевременно развитие предметно-пространственной среды в кабинете	единиц	Отсутствие замечаний	4	По данным старшего воспитателя
		наличие замечаний	0	
Качественная реализация дополнительных программ и социальных проектов	единиц	Отсутствие замечаний	5	По данным старшего воспитателя
		Наличие замечаний	0	
Высокий уровень ведения установленной документации (диагностика, подготовка отчетов, заполнение журналов и т.д.)	единиц	Отсутствие замечаний	6	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Наличие блога педагога и частота обращения родителей на имеющийся Интернет-ресурс	единиц	Наличие замечаний	8	По данным старшего воспитателя, анализу сайта
		Отсутствие замечаний	0	
Отсутствие замечаний по результатам внутреннего контроля	единиц	Отсутствие замечаний	8	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Участие в организации и проведении системы исследований, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников	единиц	Отсутствие замечаний	3	По данным старшего воспитателя
		Наличие замечаний	0	
Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	единицы	Отсутствие жалоб	2	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие жалоб	0	
2. Инновационная и организационная деятельность				
Результативное участие в рабочих группах по направлению деятельности	единицы	наличие замечаний	5	Анализируется по данным портфолио
		отсутствие замечаний	0	

Максимальный балл 56

**Критерии оценки качества выполняемых работ
Инструктора по физической культуре**

Критерии	Единица измерения	Значение критерия	Количество баллов	Примечание
1. Эффективность трудовой деятельности:				
Динамика индивидуальных результатов воспитанников	единиц	Наличие замечаний	6	По итогам мониторинга, системного исследования
		Отсутствие замечаний	0	
Качественное и своевременно развитие предметно-пространственной	единиц	Отсутствие замечаний	5	По данным старшего воспи-

среды в зале		наличие замечаний	0	тателя
Качественная подготовка воспитанников к участию в конкурсах, выставках, смотрах на уровне Учреждения	единиц	Отсутствие замечаний	8	По данным старшего воспитателя, документам, подтверждающим участие воспитанников
		наличие замечаний	0	
Результативность работы по использованию информационно-компьютерных технологий	единиц	Отсутствие замечаний	5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		наличие замечаний	0	
Отсутствие замечаний по результатам внутреннего контроля	единиц	Отсутствие замечаний	4	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	единицы	Отсутствие жалоб	2	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие жалоб	0	
		Отсутствие		
Максимальный балл 30				

Критерии оценки качества выполняемых работ бухгалтера

Критерии	Единиц измерен	Значение критерия	Количество баллов	Примечание
1. Эффективность трудовой деятельности:				
Дефекты в ведении бухгалтерского учета	единицы	Отсутствие замечаний	8	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Своевременность, достоверность и полнота отражения данных в бухгалтерском учете по своему участку работы с использованием автоматизированных систем	единицы	Отсутствие замечаний	7	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Качественное ведение документации	Единицы	Отсутствие замечаний	5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Своевременное предоставление запрашиваемой информации	Единицы	Отсутствие замечаний	4	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Внедрение и (или) контроль за соблюдением норм расходования материальных запасов	Единицы	Отсутствие замечаний	5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Своевременное размещение информации на официальных сайтах	Единицы	Отсутствие замечаний	9	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Качественное проведение аналитической работы по своему участку работы	единицы	Отсутствие замечаний	3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	единицы	Отсутствие замечаний	6	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие заме-	0	

		чаний		
Максимальный балл 47				

Критерии оценки качества выполняемых работ медсестры

Критерии	Единицы измерения	Значение критерия	Количество баллов	Примечание
Качественное обеспечение контроля за соблюдением санитарно-эпидемиологических норм, способствующих сохранению здоровья	Единицы	Отсутствие замечаний	5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Качественное выполнение лечебных процедур (плеоптических, ортоптических, диплоптических) с использованием аппаратов и приборов по назначению врача-окулиста	Единицы	Отсутствие замечаний	5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Качественное проведение окклюзий и отслеживание ее в течение дня	Единицы	Отсутствие замечаний	5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Качественное проведение профилактических и лечебно-диагностических мероприятий	Единицы	98-100% - 6 93-97% - 5 88-92% - 4 85-87% - 3 80-84% - 2 Менее 80%-0	6	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Отсутствие замечаний	4	
Качественное ведение офтальмологической документации, документации по вводу и выводу детей, диагностика, заполнение журналов и медицинских карт, анализ по итогам лечения детей	Единицы	Отсутствие замечаний	4	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Контроль за чистотой и исправностью офтальмологической аппаратурой	Единицы	Отсутствие замечаний	4	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	

Максимальный балл 29

Критерии оценки качества выполняемых работ бухгалтера (контрактного управляющего)

Критерии	Единица измерения	Значение критерия	Количество баллов	Примечание
1. Эффективность трудовой деятельности:				
Своевременное и экономически обоснованное составление плана графиков, внесение в него изменений	единицы	Отсутствие замечаний	5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Отсутствие замечаний в конкурсной документации	единицы	Отсутствие замечаний	3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Заключение контрактов на условиях, обеспечивающих наиболее эффективное достижение заданных результатов обеспечения государственных нужд.	единицы	Отсутствие замечаний	4	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		наличие замечаний	0	
Соблюдение сроков размещения информации в единой информационной системе	единицы	Отсутствие замечаний	5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		наличие замечаний	0	
Соблюдение сроков дачи разъяснений, ответов участникам закупок	единицы	Отсутствие замечаний	2	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		наличие замечаний	0	
Качественная организация текущего контроля за исполнением договоров (контрактов)	единицы	Отсутствие замечаний	5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	

Соблюдение сроков подготовки отчетов, достоверность данных, своевременное предоставление запрашиваемой информации	единица	Отсутствие замечаний	6	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	

Максимальный балл 30

Критерии оценки качества выполняемых работ младшим воспитателем

Критерии	Единица измерения	Значение критерия	Количество баллов	Примечание
1. Эффективность трудовой деятельности:				
Отсутствие нарушений графиков сменности белья	единицы	Отсутствие замечаний	5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Отсутствие нарушения графика получения пищи	единицы	Отсутствие замечаний	3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Надлежащее проведение текущих уборок в группе	единицы	Отсутствие замечаний	4	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Качественная организация предметно-развивающей среды в группе	единицы	Отсутствие замечаний	3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Отсутствие замечаний при организации и проведении режимных моментов с воспитанниками группы	единицы	Отсутствие замечаний	4	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	единицы	Отсутствие замечаний	2	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Качественное проведение гигиенических процедур с воспитанниками	единицы	Отсутствие замечаний	7	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	

Максимальный балл 28

Критерии оценки качества выполняемых работ поваром

Критерии	Единица измерения	Значение критерия	Количество баллов	Примечание
Соблюдение технологии закладки продуктов	единицы	Отсутствие замечаний	8	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Соблюдение технологии приготовления блюд	единицы	Отсутствие замечаний	6	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Отсутствие замечаний на условия хранения продуктов питания	единицы	Отсутствие замечаний	10	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Качественная и оперативная выдача готовых блюд, порционирование блюд	единицы	Отсутствие замечаний	5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля

		Наличие замечаний	0	
Качественное соблюдение должностных инструкций	единицы	Отсутствие замечаний	7	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие зам.	0	
Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	единицы	Отсутствие замечаний	4	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие зам.	0	
Максимальный балл 40				

Критерии оценки качества выполняемых работ мойщика посуды

Критерии	Единица измерения	Значение критерия	Кол-во баллов	Примечание
1. Эффективность трудовой деятельности:				
Соблюдение технологии обработки посуды	единицы	Отсутствие замечаний	4	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		наличие	0	
Качественное проведение генеральных уборок пищеблока	единицы	Отсутствие замечаний	6	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		наличие	0	
Качественное проведение текущих уборок пищеблока	единицы	Отсутствие замечаний	5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		наличие	0	
Отсутствие нарушений и замечаний по результатам внутрисадовых проверок	единицы	Отсутствие замечаний	5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	единицы	Отсутствие замечаний	2	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Максимальный балл 22				

Критерии оценки качества выполняемых работ делопроизводителя

Критерии	Единица измерения	Значение критерия	Количество баллов	Примечание
Отсутствие замечаний по ведению документов, состоящий на контроле	единицы	Отсутствие замечаний	5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Отсутствие замечаний по контролю электронной почты	единицы	Отсутствие замечаний	4	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Соблюдение сроков подготовки отчетов, достоверность данных, своевременность предоставления информации по запросу		Отсутствие замечаний	6	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Своевременное оформление трудовых договоров и личных дел сотрудников	единицы	Отсутствие замечаний	5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Отсутствие замечаний по организации и ведению кадрового учета	единицы	Отсутствие замечаний	4	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	

Своевременное оформление документов с родителями (законными представителями) на зачисление/ отчисление в/из ДОУ	единицы	Отсутствие замечаний	3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		наличие замечаний	0	
Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	единицы	Отсутствие замечаний	3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	

Максимальный балл 30

Критерии оценки качества выполняемых работ уборщика территории

Критерии	Единица измерения	Значение критерия	Кол-во баллов	Примечание
Отсутствие замечаний по проведению текущих уборок	единицы	Отсутствие замечаний	5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Своевременное выполнение заявок, поручений	единицы	Отсутствие замечаний	3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Участие в оформлении и благоустройстве летних и зимних участков	единицы	Отсутствие замечаний	2	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Соблюдение техники безопасности, норм охраны труда, пожарной безопасности	единицы	Отсутствие замечаний	4	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	единицы	Отсутствие замечаний	6	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Качественное соблюдение должностных инструкций	единицы	Отсутствие замечаний	5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	

Максимальный балл 25

Критерии оценки качества выполняемых работ машиниста по стирке и ремонту спецодежды

Критерии	Единица измерения	Значение критерия	Количество баллов	Примечание
Обеспечение сохранности и продления срока службы имущества и оборудования	единицы	Отсутствие замечаний	5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Своевременный и качественный ремонт спецодежды, маркировка	единицы	Отсутствие замечаний	3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии	единицы	Отсутствие замечаний	4	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		наличие замечаний	0	
Соблюдение норм расходования моющих средств	единицы	Отсутствие замечаний	5	По данным внутреннего и (или)

		наличие	0	внешнего контроля
Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	единицы	Отсутствие замечаний	2	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	

Максимальный балл 19

Критерии оценки качества выполняемых работ кладовщика

Критерии	Единица измерения	Значение критерия	Кол-во баллов	Примечание
Отсутствие дефектов в приемке товаров	единицы	Отсутствие замечаний	10	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Своевременная и качественная сдача отчетной документации в бухгалтерию	единицы	Отсутствие замечаний	9	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Отсутствие дефектов при организации складского учета	единицы	Отсутствие замечаний	10	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Отсутствие случаев списания ТМЦ, продуктов питания сверх норм износа и естественной убыли	единицы	Отсутствие замечаний	6	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	единицы	Отсутствие замечаний	5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Качественное соблюдение должностных инструкций		Отсутствие замечаний	4	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	

Максимальный балл 44

Критерии оценки качества выполняемых работ слесаря-электрика

Критерии	Единица измерения	Значение критерия	Количество баллов	Примечание
Обеспечение бесперебойной работы Учреждения по направлениям своей деятельности	единицы	Отсутствие замечаний	2	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Оперативность исполнения заявок работников	единицы	Отсутствие замечаний	4	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Организация проведения текущего ремонта электрооборудования по направлению деятельности	единицы	Отсутствие замечаний	2	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Соблюдение техники безопасности, инструкций по охране труда и по пожарной безопасности	единицы	Отсутствие замечаний	3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	

Максимальный балл 11

Критерии оценки качества выполняемых работ слесаря-сантехника

Критерии	Единица измерения	Значение критерия	Количество баллов	Примечание
Обеспечение бесперебойной работы Учреждения по направлениям своей деятельности	единицы	Отсутствие замечаний	2	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	

Оперативность исполнения заявок работников	единицы	Отсутствие замечаний	4	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Организация проведения текущего ремонта электрооборудования по направлению деятельности	единицы	Отсутствие замечаний	2	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Соблюдение техники безопасности, инструкций по охране труда и по пожарной безопасности	единицы	Отсутствие замечаний	3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Максимальный балл 11				

Критерии оценки качества выполняемых работ рабочего по ремонту и обслуживанию здания

Критерии	Единица измерения	Значение критерия	Количество баллов	Примечание
Обеспечение строгого соблюдения техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности	Единицы	Отсутствие замечаний	5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Оперативность исполнения заявок	Единицы	Отсутствие замечаний	7	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Соблюдение правил эксплуатации оборудования	Единицы	Отсутствие замечаний	7	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Качественное и своевременное выполнение поручений руководителя, не входящих в должностные обязанности	Единицы	Отсутствие замечаний	9	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Обслуживание и содержание здания ДООУ в надлежащем порядке	Единицы	Отсутствие замечаний	8	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Качественное соблюдение должностных инструкций	Единицы	Отсутствие замечаний	4	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	Единицы	Отсутствие замечаний	3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Максимальный балл 43				