

Мотивированное мнение
первичной профсоюзной
организации учтено
протокол № 05
от «27» января 2021 г



УТВЕРЖДЕНО

приказом от «27» января 2021 г.

№ 09-од

Заведующий МКДОУ д/с № 293

В.И. Серикова



ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ГОРОДА НОВОСИБИРСКА
«ДЕТСКИЙ САД № 293 КОМБИРОВАННОГО ВИДА»

I. Общие положения _____

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

III. Порядок и условия выплаты компенсационных доплат _____

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

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

VI. Оплата труда работников, занятых оказанием платных услуг _____

VII. Оплата труда работникам на условиях совместительства _____

VIII. Часовая оплата труда _____

IX. Заключительные положения _____

Приложение № 1 «Форма расчетного листа» _____

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

Приложение № 3-15 Критерии оценки за качественные показатели эффективности деятельности

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения города Новосибирска «Детский сад № 293 комбинированного вида» (далее - Положение) разработано в целях сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников, и определяет порядок формирования и расходования фонда оплаты труда, систему и условия оплаты труда работников.

1.2. Система оплаты труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения города Новосибирска «Детский сад № 293 комбинированного вида» (далее – Учреждение) устанавливается с учетом:

- Трудового кодекса Российской Федерации
- Постановления Правительства Новосибирской области от 26 июня 2018 г. N 272-п "Об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений Новосибирской области"
- Постановления мэрии г. Новосибирска от 18.09.2019 № 3477 «О Положении 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»;
- Постановление мэрии г. 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»;
- условий Соглашения в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска на 2021-2023 годы;
- единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- действующих профессиональных стандартов,
- утвержденных профессиональных квалификационных групп должностей работников образования;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.3. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области в случае его заключения, с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 07.12.2017 № 38-П, от 11.04.2019 № 17-П, от 16.12.2019 № 40-П

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

1.6. Доля расходов на оплату труда основного персонала в фонде оплаты труда Учреждения не может составлять менее 60 процентов.

К основному персоналу Учреждения относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности, определенных Уставом Учреждения, а также их непосредственные руководители согласно постановлению Правительства РФ от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», а также учебно-вспомогательный персонал (перечень должностей устанавливается в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.08.2010 № 761 н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

Перечень должностей, относящихся к основному персоналу утвержден постановлением мэрии г. Новосибирска от 17.02.2020 № 557 (таблица 1). В дошкольном учреждении к основному персоналу относятся: руководители структурных подразделений; педагогические работники, учебно-вспомогательный персонал.

1.7. Выплата заработной платы осуществляется два раза в месяц в денежной форме (рублях) **20** числа текущего месяца за первую половину месяца и **05** числа месяца, следующего за расчетным, путем перечисления на счет работника в банке.

1.8. При выплате заработной платы **05** числа работнику выдается на руки расчетный листок с составными частями заработной платы за соответствующий месяц, с размерами и основаниями начислений и удержаний, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате.

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

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

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

Заведующий учреждением обеспечивает организацию начисления и выплаты заработной платы.

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

1.11. Ежегодно на 01 сентября текущего учебного года приказом заведующей утверждается тарификационный список педагогического персонала с детализацией гарантированной части оплаты труда (оклад (ставка заработной платы), виды и размеры компенсационных выплат.

В тарификационный список изменения вносятся приказом Заведующей при изменении объема работы, размеров должностных окладов и иных выплат.

1.12. Условия оплаты труда работника учреждения устанавливаются трудовым договором, заключенным между заведующим учреждения и работником, в соответствии с Коллективным договором, соглашением в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска на 2021-2023 годы, настоящим Положением.

1.13. Индексация заработной платы работников учреждения производится в соответствии с постановлением мэрии города Новосибирска.

II. Формирование фонда оплаты труда учреждения

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

➤ субвенции на оплату труда педагогического, административного (заместителей заведующего по учебно-воспитательной работе) занятого организацией образовательного процесса, учебно-вспомогательного персонала (младший воспитатель и др.) занятого в реализации дошкольной общеобразовательной программы;

➤ муниципального бюджета на оплату труда работников, не связанных с образовательным процессом (работники бухгалтерии, делопроизводитель, калькулятор, младший обслуживающий персонал, заведующий хозяйством, работники пищеблока).

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

➤ размера региональных нормативов финансового обеспечения, утвержденных в установленном порядке Правительством Новосибирской области, и уменьшенных на сумму средств для приобретения средств обучения(воспитания), игр, игрушек;

➤ количества воспитанников в учреждении;

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

✓ особенности деятельности образовательных организаций, реализующих дошкольную общеобразовательную программу в муниципальных общеобразовательных организациях;

✓ индивидуальные особенности деятельности образовательных организаций, реализующих общеобразовательные программы в муниципальных общеобразовательных организациях, применяемые к фонду оплаты труда (для муниципальных районов и городских округов для выравнивания бюджетной обеспеченности).

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

III. Структура фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда учреждения состоит:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

$\text{ФОТ}_{\text{б суб}} = \text{ФОТ}_{\text{б нед}} + \text{ФОТ}_{\text{б ад}} + \text{ФОТ}_{\text{б увп}}$, где:

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

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

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

3.3. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, направляемой на стимулирование заведующей $\text{ФОТ}_{\text{ст } p}$ устанавливается до 3% нормативными документами на региональном уровне. При этом, денежные средства фонда оплаты труда, выделяемые на

стимулирование руководителя и не использованные в течение финансового года, направляются на стимулирование педагогических работников данного учреждения.

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

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

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

✓ $\text{ФОТ}_{б\ m}$ – базовый фонд оплаты труда для оплаты гарантированной части заработной платы (оклад, выплаты компенсационного характера) работникам учреждения, согласно утвержденному штатному расписанию из числа:

- другого персонала (работники бухгалтерии, делопроизводитель, заведующий хозяйством);

- младшего - обслуживающего персонала (уборщик служебных помещений, уборщик территорий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-сантехник, техник-электрик, сторож, кастелянша, кладовщик, машинист стирки белья и др.);

- иного персонала (работники пищеблока, калькулятор) согласно утвержденному штатному расписанию;

✓ $\text{ФОТ}_{ст\ m}$ – часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование работников.

3.5. Штатное расписание Учреждения формируется и утверждается руководителем Учреждения, исходя из муниципального задания и основных задач, для решения которых создано Учреждение, и включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих Учреждения с указанием их численности.

IV. Система оплаты труда и размеры должностных окладов работникам

4.1. Оплата труда работников учреждения включает:

- должностные оклады (оклады), ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

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

- Постановления Мэрии г. Новосибирска от 30 сентября 2019 г. N 3611 "О размерах должностных окладов (окладов) в муниципальных учреждениях города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска", Постановления Мэрии г. Новосибирска от 30 сентября 2019 г. N 3610 "О размерах должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов по должностям, трудовые функции, квалификационные требования и наименование по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами", Областное отраслевое соглашение по учреждениям Новосибирской области, находящимся в ведении министерства образования Новосибирской области, на 2020 - 2022 годы., Соглашение в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска на 2021-2023 гг.:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.9. В течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. N 276, при выполнении ими педагогической работы сохраняется оплата труда в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации.

- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория (по квалификационному уровню)	Должность, при оплате труда по которой учитывается квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
1	2

Учитель, преподаватель	Преподаватель, учитель, тьютор, (старший) методист, (старший) педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности), (старший) воспитатель, социальный педагог, педагог-библиотекарь, мастер производственного обучения
Учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (при выполнении учебной работы по адаптированным образовательным программам), воспитатель
Учитель музыки	Преподаватель (детской музыкальной школы, школы искусств), музыкальный руководитель, концертмейстер
Преподаватель (музыкально-теоретических дисциплин, детской музыкальной школы)	Учитель музыки, музыкальный руководитель, концертмейстер
Учитель (адаптивной) физической культуры, преподаватель физической культуры	(старший) тренер-преподаватель, руководитель физического воспитания, инструктор по физической культуре
Преподаватель	Учитель (при совпадении профиля работы), педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы), руководитель физического воспитания (при совпадении профиля работы)
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (физической культуры), методист, старший инструктор – методист, инструктор по физической культуре, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Старший воспитатель	Воспитатель, педагог – организатор
Воспитатель	Методист, педагог-организатор, социальный педагог
Методист	(старший) инструктор - методист, педагог – организатор, социальный педагог, старший вожатый, (старший) педагог дополнительного образования, (по аналогичному профилю), педагог-психолог
Педагог - психолог	Воспитатель, социальный педагог, педагог – организатор,

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

4.10. Педагогическим работникам с присвоенной первой квалификационной категорией по должностям, указанным в графе 1 таблицы п.4.9., но работающим более 2 лет в должностях, указанных в графе 2 таблицы п. 4.9., предоставляется возможность в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию.

4.11. 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 их 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;

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

4.12. Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется исходя из количества баллов в соответствии с постановлением мэрии г. Новосибирска от 17.02.2020 № 557. Критерии устанавливаются исходя из показателей, характеризующих учреждение и определяющих сложность труда руководителя (масштаб управления, особенности деятельности и значимость учреждения).

4.13. Размеры должностных окладов заместителя заведующего устанавливается заведующим учреждения в размере на 10-30% ниже должностного оклада заведующего учреждения с учетом сложности и объема выполняемой работы.

V. Порядок и условия

выплаты компенсационного характера

5.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (окладам) работников учреждения, в том числе могут быть установлены заведующему учреждения, заместителю заведующего и главному бухгалтеру.

5.2. К выплатам компенсационного характера относятся доплаты за:

➤ за фактически отработанные часы в ночное время с 22 часов до 6 часов – доплата в размере 35% часовой ставки из расчета должностного оклада (оклада) и месячной нормы рабочего времени в зависимости от продолжительности установленной нормы рабочей недели (при суммированном учете среднемесячной нормы);

➤ за совмещение профессий (должностей), т.е. выполнение наряду с основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии, увеличение объема работы, расширение зон обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы в течение рабочего дня, в соответствии с приказом, но не более 100% от должностного оклада (оклада) по совмещаемой должности.

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

Выполнение руководителем учреждения и его заместителей дополнительной работы в пределах рабочего времени – по совмещению, за пределами рабочего времени – по внутреннему совместительству разрешается: руководителю учреждения – по решению Департамента образования мэрии города Новосибирска, заместителям руководителя по решению руководителя Учреждения.

➤ за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, повышенная оплата (доплата) – производится в размере одинарной часовой ставки из расчета должностного оклада (оклада) и месячной нормы рабочего времени (при суммированном учете среднемесячной нормы) (по желанию работника вместо повышенной оплаты (доплаты) ему может быть предоставлен день отдыха, в этом случае день отдыха оплате не подлежит);

➤ за сверхурочную работу, т.е. работу за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени - ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период доплата производится за первые два часа работы в размере 50%, за последующие часы – в размере 100% за каждый час работы из расчета должностного оклада (оклада) и месячной нормы рабочего времени (при суммированном учете среднемесячной нормы) (по желанию работника вместо повышенной оплаты (доплаты) ему может быть предоставлено дополнительное время отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно);

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

➤ повышенная оплата (доплата) работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда (СОУТ), отнесенным к классу **3.1.** устанавливается в размере **4%**, к классу **3.2.** – в размере **6%**.

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

Размер доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленной по результатам проведенной специальной оценки условий труда, сохраняется до истечения срока действия имеющихся результатов СОУТ, за исключением случаев проведения внеплановой специальной оценки условий труда.

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

➤ за особенности деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников, в соответствии с перечнем, установленным в отраслевом тарифном соглашении:

№ п/п	Типы и виды учреждений, классов и групп, условия выполнения работ	Категории работников	Размер доплаты, в % от оплаты по должностному окладу (окладу)
2	Классы (группы) учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам (для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабовидящих, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с умственной отсталостью, с расстройствами аутистического спектра, со сложными дефектами и других обучающихся с ограниченными возможностями здоровья), а также программ дошкольного образования (в группах компенсирующей направленности) в дошкольных образовательных организациях и в общеобразовательных организациях	Руководитель, заместитель руководителя по учебно-воспитательной работе, педагогические работники	20
		другие работники**	15
18	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы комбинированной направленности, с совместным пребыванием здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья	руководитель	20
		педагогические работники****	20
		другие работники**	15
19	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы с воспитанниками в возрасте до 3 лет	педагогические работники****	15
		другие работники**	10

*оплата производится пропорционально количеству воспитанников, в том числе с ограниченными возможностями здоровья в классах (группах) с учетом действующих норм СанПин 2.4.2.3286-15 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения и воспитания в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным образовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья». Учреждение, вправе производить доплату в пределах фонда оплаты труда независимо от количества обучающихся (воспитанников).

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

**** педагогические работники учреждения, непосредственно осуществляющие указанную деятельность.

Конкретный Перечень работников по должностям и конкретный размер доплаты, за особенности деятельности устанавливая приказом руководителя при изменении условий выполнения работы

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

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

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

5.6. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями осуществляются в виде районного коэффициента, который начисляется к заработной плате работников (должностным окладам (окладам), компенсационным и стимулирующим выплатам) в размере 25%.

VI. Порядок установления стимулирующих выплат

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

6.2. Виды стимулирующих выплат:

- ✓ надбавка за ученую степень, ученое звание – действуют в отношении руководителей, занятых в образовательной деятельности и работников, работающих на педагогических должностях,
- ✓ надбавка за почетное звание - действуют в отношении руководителей, занятых в образовательной деятельности и работников, работающих на педагогических должностях,
- ✓ надбавка за продолжительность непрерывной работы - на всех работников учреждения;
- ✓ надбавка за качественные показатели эффективности деятельности - на всех работников учреждения,
- ✓ надбавка за квалификационную категорию - на педагогических работников, руководителей, заместителей руководителей (в целях мотивации профессионального роста);
- ✓ премии по итогам за календарный период (месяц, год) - на всех работников;
- ✓ премии за выполнение важных и особо важных заданий - на всех работников, при своевременном и качественном выполнении порученных работ и заданий.

Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

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

6.4. Стимулирующие надбавки за ученую степень устанавливаются от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы в размере:

За ученую степень и ученое звание		
Руководителям, их заместителям, руководителям структурных подразделений и педагогическим работникам	Виды	
	15%	20%
Руководителям, их заместителям, руководителям структурных подразделений и педагогическим работникам	за ученую степень кандидата наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	доктора наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)
Руководителям, их заместителям, руководителям структурных подразделений и педагогическим работникам	Почетные звания: Мастер спорта России международного класса, Мастер спорта России, Мастер спорта СССР международного класса, Гроссмейстер СССР и другие спортивные звания, соответствующие профилю,	Почетные звания: Ветеран сферы воспитания и образования, Почетный работник сферы образования Российской Федерации, Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник науки и техники Российской Федерации,

	выполняемой работы	Федерации, Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации, Народный учитель, Заслуженный учитель, Заслуженный преподаватель, Заслуженный работник профтехобразования, Заслуженный мастер профтехобразования, заслуженный тренер, Заслуженный работник физической культуры, Заслуженный мастер спорта, Гроссмейстер по шахматам (шашкам), Заслуженный работник культуры, Заслуженный деятель искусств, Народный артист, Заслуженный артист, Народный врач, Заслуженный врач и другие почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы
	25%	20%
Руководителям, их заместителям, руководителям структурных подразделений и педагогическим работникам	Государственные награды: Медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» I, II степени, знак отличия «За безупречную службу» и другие государственные награды	Нагрудные знаки: Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации, За милосердие и благотворительность, Почетный работник общего образования Российской Федерации, Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник науки и техники Российской Федерации, Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации, Отличник народного просвещения, Отличник профессионально-технического образования, Отличник физической культуры, Отличник профессионально-технического образования РСФСР, медалью К.Д. Ушинского и другие.
	25%	20%
Руководителям, их заместителям, руководителям структурных подразделений и	Почетная грамота Президента Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации, отраслевых Министерств РФ	За ученое звание доцента, профессора

педагогическим работникам		
%	15%	10%

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

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

6.4.3. При наличии у работника права на выплату надбавки по основаниям п. 6.4., надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору на основании письменного заявления работника.

6.5. Работникам, работающим по основному месту работы в учреждении, выплачивается ежемесячно стимулирующая надбавка за продолжительность непрерывной работы:

За продолжительность непрерывной работы в учреждении		
№ п/п	Стаж работы	Размер надбавки, % от оплаты по должностному окладу (окладу)
1	от 1 года до 5 лет	10
2	от 5 до 10 лет	15
3	от 10 до 15 лет	20
4	от 15 до 20 лет	25
5	Свыше 20 лет	30

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

6.6. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности введена с целью материальной заинтересованности работников учреждений в конечных результатах работы и создания необходимых условий для оказания качественных услуг и действует в отношении работающих по основному месту работы, по совместительству и выполняющих работу на условиях совмещения.

6.6.1. Стимулирующая надбавка за качественные показатели эффективности деятельности в учреждении выплачивается ежемесячно в зависимости от отработанного времени в календарном месяце (выполненном объеме при совмещении).

6.6.2. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности устанавливается работникам в соответствии с критериями показателей оценки эффективности деятельности учреждения (**Приложение № 3-15**).

6.6.3. Работники ежемесячно 24 числа (при совпадении с выходными накануне) представляют непосредственным руководителям самостоятельно заполненные самоанализы своей деятельности за своей подписью за текущий период.

6.6.4. В комиссию самоанализа деятельности работников представляются непосредственными руководителями 25 числа каждого месяца (при совпадении даты представления с выходным днем, представляется накануне).

6.6.5. Распределение стимулирующих выплат за качественные показатели эффективности деятельности осуществляется комиссией по установлению стимулирующих выплат работникам (далее Комиссия), которая организует работу в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

6.6.6. Стимулирующие выплаты распределяются комиссией в соответствии с утвержденными качественными критериями деятельности учреждения и работника, и утверждаются приказом руководителя.

6.6.7. Стимулирующие выплаты работникам за качественные показатели деятельности определяются по бальной системе в соответствии с утвержденными критериями оценки качества выполняемых работ и достигнутыми результатами труда.

6.6.8. Стоимость балла (в рублях) рассчитывается: фонд стимулирующих выплат за вычетом расходов на надбавки за стаж, квалификационную категорию, премиальные выплаты по итогам работы делится на полученную общую сумму баллов. Стоимость балла умножается на сумму баллов каждого работника. В результате получается сумма стимулирующих выплат в денежном эквиваленте, подлежащих ежемесячной выплате каждому сотруднику за установленный период.

6.6.9. На основании решения (протокола) Комиссии руководителем учреждения издается приказ, который является основанием для начисления стимулирующих выплат работникам учреждения.

6.6.10. Бухгалтерия при расчете начисления стимулирующих выплат в баллах учитывает количество отработанного рабочего времени (при оплате труда по объемным показателям – педагогической работы и объем выполняемой работы в месяце подлежащем оплате).

6.7. В целях мотивации профессионального роста педагогических работников, руководителя, заместителя руководителя, работающих на должностях, по которым установлены им квалификационные категории (первая и высшая) по основному месту работы и по совместительству (искл. совмещение, РЗО, УО), выплачивается **надбавка за квалификационную категорию** в зависимости от фактически отработанного времени (но не более нормы).

Надбавка выплачивается указанным работникам однократно при прохождении аттестации на первую или высшую категорию.

Размеры надбавки:

- ✓ 1 квалификационная категория – 10% от размера должностного оклада,
- ✓ высшая квалификационная категория – 15% от размера должностного оклада.

6.8. По итогам календарного периода (месяца, квартала, календарного года) при наличии средств в фонде оплаты труда работникам, по основному месту работы и по совместительству при отсутствии у них действующих дисциплинарных взысканий, выплачивается премия в размере, установленном работодателем в процентном соотношении от размера должностного оклада в зависимости от фактически отработанного времени в оцениваемом периоде, но не должен превышать 100% должностного оклада.

6.9. Конкретные размеры премий работникам Учреждения по итогам календарного периода (месяц, год) определяются решением Комиссии. Максимальный размер премий не должен превышать 100% должностного оклада (оклада), ставки заработной платы.

6.10. Премия по итогам календарного периода (год) работникам Учреждения максимальным размером не ограничивается и устанавливается в случае наличия экономии фонда оплаты труда.

6.11. Премии по итогам календарного периода (месяц, год) работнику Учреждения оформляется приказом заведующего учреждением.

6.12. Премии за выполнение важных и особо важных заданий выплачиваются работникам по основному месту работы, по совместительству и совмещении при условии своевременного и качественного выполнения порученных работ и заданий, выходящих за повседневную деятельность учреждения, оформляются приказом заведующего Учреждения на основании решения Комиссии.

Критерии, по которым выполнение задания относится к важным и особо важным:

Наименование критерия	Размер выплаты (в % от ставки заработной платы)
Ведение сайта ДООУ	50%
Разработка, внедрение, реализация программ, проектов, инновационных технологий	50%
Своевременная подготовка к новому учебному году (подготовка групп, кабинетов к приемке городской	50%

комиссией к началу учебного года)	
Организация работы по обеспечению выполнения требований охраны труда в ДОУ, планирование мероприятий, направленных на улучшения условий труда и т.п.	50%

6.12.1. Размер премии устанавливается работодателем с учетом сложности, срочности и важности поручения, а также личного вклада работника в общий результат.

VII. Деятельность комиссии по распределению стимулирующих выплат

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

7.2. Количественный состав Комиссии – 8 чел. В состав комиссии входят представители администрации, работников (по категориям персонала и председатель первичной профсоюзной организации). Состав Комиссии избирается общим собранием работников (конференцией) простым большинством голосов и утверждается приказом руководителя учреждения, допускается замена состава комиссии по инициативе представителей в периодах между конференциями.

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

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

7.5. На заседании Комиссия:

- ✓ выбирает председателя и секретаря Комиссии (разово на учебный год);
- ✓ рассматривает материалы по самоанализу деятельности работников, которые прилагаются к протоколу Комиссии;
- ✓ заслушивает мнение непосредственных руководителей (заместителей);
- ✓ принимает решение по установлению стимулирующих выплат работникам большинством голосов путем открытого голосования и в присутствии не менее половины членов комиссии;
- ✓ осуществляет подсчет баллов.

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

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

7.8. В протоколе заседания комиссии указывается:

- наименование общеобразовательного учреждения;
- дата, место проведения заседания, порядковый номер заседания;
- число членов, установленное для комиссии, и число членов, присутствующих на заседании;
- краткая или полная запись выступления участника заседания;
- стоимость балла;
- подписи секретаря и членов Комиссии.

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

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

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

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

VIII. Оплата труда работникам на условиях совместительства

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

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

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

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

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

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

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

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

9.4. Размеры должностных окладов заместителя заведующего устанавливаются заведующим Учреждения в размере на 10-30% ниже должностного оклада заведующего учреждения с учетом сложности и объема выполняемой работы.

9.5. Стимулирующие выплаты заместителям руководителя и главному бухгалтеру определяются по утвержденным критериям в размере, не превышающем 80% предельного расчетного размера средств, направленных на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения.

9.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, каждого из заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) в зависимости от среднесписочной численности работников составляет:

Среднесписочная численность работников учреждения, человек	Превышение среднемесячной заработной платы руководителя над среднемесячной заработной платой работников, раз	Превышение среднемесячной заработной платы каждого из заместителей руководителя, главного бухгалтера над среднемесячной заработной платой работников, раз
--	--	---

до 100	до 3,0	до 2,4
101 - 200	до 3,5	до 2,8
201 - 300	до 4,0	до 3,2
301 - 1000	до 4,5	до 3,6
более 1000	до 5,0	до 4,0

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

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

9.8. Выплата премии по итогам работы за календарный период (месяц, год) заведующему Учреждения устанавливаются на основании приказа начальника департамента при условии выплаты премии работникам учреждения за соответствующий календарный период.

Х. Заключительное положение

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

Приложение № 1
к Положению о системе оплаты труда работников
МКДОУ Детский сад № 293

Форма расчетного листа

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

Форма

Виды составных частей заработной платы

их наименование, используемое в формировании расчетного листка

Наименование начисления в системе оплаты труда	Наименование используемое в расчетном листке
Оплата по должностному окладу	Оплата по окладу (по часам)
Оплата ежегодного основного оплачиваемого отпуска	Отпуск основной
Оплата ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за вредные условия труда	Отпуск дополнительный
Оплата ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день	
Компенсационные доплаты:	
Доплата за ночное время	Доплата за работу в ночное время
Доплата за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы, расширение зон обслуживания; внутреннее совмещение	Доплата за совмещение должностей Внутреннее совмещение
Повышенная доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни,	Доплата за работу в праздничные / выходные (в дневное, ночное время)
Повышенная доплата за сверхурочную работу за первые два часа работы в размере 50%, за последующие часы – в размере 100%	Сверхурочная работа
Повышенная оплата на работах с вредными и (или) опасными условиями	Вредность %
Доплата за особенности деятельности	Доплата за особенности деятельности
Районный коэффициент в размере 25%	Районный коэффициент
Гарантии:	
Оплата периода повышения квалификации по среднему заработку	Дополнительный учебный отпуск (оплачиваемый)
Дополнительный отпуск для прохождения промежуточной аттестации во время обучения в учреждении высшего / среднего профессионального образования	
Оплата среднего заработка за день сдачи крови и день отдыха	Дни донорства

Оплата рабочих дней в командировке, в т.ч. времени в пути	Командировка
Оплата времени прохождения периодических медицинского осмотра по направлению работодателя	Медицинский осмотр
Оплата дней диспансеризации	Диспансеризация
Оплата периода нетрудоспособности работника за счет средств работодателя	Больничный за счет работодателя
Стимулирующие надбавки:	
Надбавка за ученую степень, почетное звание, соответствующее профилю выполняемой работы	Надбавка за степень/звание
Надбавка за продолжительность непрерывной работы	Надбавка за стаж
Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности	Надбавка за качество выполняемых работ
Надбавка за квалификационную категорию	Надбавка за категорию
Премии за выполнение важных и особо важных заданий	Премия по приказу
Премииальные выплаты по итогам работы	Премия за месяц

Приложение № 3
к Положению о системе оплаты труда работников
МКДОУ Детский сад №293

критерии оценки за качественные показатели эффективности деятельности старшего воспитателя

№ п/п	Критерии оценки	Показатели по критерию	баллы*	период
1.	1. Индекс здоровья - посещаемость, заболеваемость	- высокий уровень посещаемости детьми (от 75% - 3 балла, от 70% -2 балла, от 65% -1, меньше 65% -0 баллов);	3-2-1-0	ежемесячно
		- отсутствие травматизма.	5-3-2-1-0	ежемесячно
2.	2. Индекс создания условий для осуществления образовательной деятельности.	- качественная организация работы по созданию развивающей предметно - пространственной среды в группах, на прогулочных площадках, кабинетах.	5-3-2-1-0	ежемесячно
3.	3. Индекс участия в инновационной деятельности профессиональные достижения.	- обобщение и распространение передового педагогического опыта (проведение мастер-классов, участие в методических объединениях, конкурсах профессионального мастерства района, города, презентация, публикация в печатных изданиях).	5-3-2-1-0	ежемесячно
4.	4. Индекс качества обеспечения образовательного процесса, контроля	- высокий уровень организации системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников.	5-3-2-1-0	ежемесячно
5.	5. Индекс участия в плановых мероприятиях, кадровый потенциал	- качественный уровень организации работы методического кабинета;	5-3-2-1-0	ежемесячно
		- повышение образовательного уровня педагогов, рост их профессионального мастерства.	5-3-2-1-0	
6.	6. Индекс эффективности управленческой деятельности	- отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций, уровень их решения;	3 – нет обращений 0 - имеются	ежемесячно
		- поддержание благоприятного психологического климата в коллективе: отсутствие конфликтных ситуаций	3-нет конфликтных ситуаций 0-имеются	ежемесячно
7.	7 Индекс работы с родителями	- качество, своевременность, актуальность информации, доносимой до родителей по предупреждению ПБ, ЧС, терроризма, заболеваемости и др.	5-3-2-1-0	ежемесячно
	Итого:		до 44 баллов	

**** показатели: 5– очень высокий уровень работы - 4 мероприятия;**
3 – высокий уровень работы – 3 мероприятия;
2 – достаточный уровень работы 2 мероприятия;
1 – пониженный уровень работы - 1 мероприятие
0 – отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы.

критерии оценки за качественные показатели эффективности деятельности воспитателя

№ п/п	Критерии оценки	Показатели по критерию	баллы	период
1.	1. Индекс здоровья.	- высокий уровень посещаемости детьми (от 75% - 3 балла, от 70% -2 балла, от 65% -1, меньше 65% -0 баллов);	3-2-1-0	ежемесячно
		- качественная организация безопасности жизнедеятельности воспитанников, отсутствие травматизма.	5-3-2-1-0	
2.	2. Индекс создания комфортных условий пребывания.	- качественная и результативная организация обновления развивающей предметно-пространственной среды в группе, приемной, на прогулочных площадках.	5-3-2-1-0	ежемесячно
3.	3. Индекс профессиональных достижений.	- обобщение и распространение передового педагогического опыта (проведение мастер-классов, участие в методических объединениях, конкурсах профессионального мастерства района, города, презентация, публикация в печатных изданиях).	5-3-2-1-0	ежемесячно
4.	4. Индекс качества обеспечения образовательного процесса.	- результативная разработка и внедрение авторских программ, материалов учебно-методического сопровождения;	5-3-2-1-0	ежемесячно
		- реализация дополнительных проектов (экскурсионные программы, индивидуальные и групповые обучающие проекты, социальные проекты).	5-3-2-1-0	
5.	5. Индекс участия в плановых мероприятиях.	- качественная подготовка и результативное участие воспитанников в конкурсах, выставках в учреждении, в районе, в рамках города, области.	5-3-2-1-0	ежемесячно
6.	6. Индекс эффективности трудовой деятельности.	- результативность и своевременное предоставление запрашиваемой руководителем информации;	5-3-2-1-0	ежемесячно
		- высокая качественная организация системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников.	5-3-2-1-0	
7.	7. Индекс работы с родителями.	- качество реализации мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников; - отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций, уровень их решения; сохранность воспитанников по списочному составу группы	5-3-2-1-0	ежемесячно
	Итого		до 48 баллов	

**** показатели: 5– очень высокий уровень работы - 4 мероприятия;
3 – высокий уровень работы – 3 мероприятия;
2 – достаточный уровень работы 2 мероприятие;
1 – пониженный уровень работы - 1 мероприятие
0 – отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы.**

критерии оценки за качественные показатели эффективности деятельности музыкального руководителя

№ п/п	Критерии оценки	Перечень показателей	баллы*	период
1.	1. Индекс здоровья.	- высокий уровень посещаемости детьми (от 75% - 3 балла, от 70% -2 балла, от 65% -1, меньше 65% -0 баллов);	3-2-1-0	ежемесячно
		- организация безопасности жизнедеятельности воспитанников, отсутствие травматизма.	5-3-2-1-0	
2.	2. Индекс создания комфортных условий пребывания.	- качество организации, обновления развивающей предметно-пространственной среды в музыкальном зале.	5-3-2-1-0	ежемесячно
3.	3. Индекс участия в инновационной деятельности профессиональные достижения.	- результативное обобщение и распространение передового педагогического опыта (проведение мастер-классов, участие в методических объединениях, конкурсах профессионального мастерства района, города, презентация, публикация в печатных изданиях)	5-3-2-1-0	ежемесячно
4.	4. Индекс качества обеспечения образовательного процесса.	- качественная разработка и внедрение авторских программ, материалов учебно-методического сопровождения, реализация дополнительных проектов (экскурсионные программы, индивидуальные и групповые обучающие проекты, социальные проекты).	5-3-2-1-0	ежемесячно
		- эффективная, результативная организация работы с одаренными детьми.	5-3-2-1-0	
5.	5. Индекс участия в плановых мероприятиях	- качественная подготовка и результативное участие воспитанников в конкурсах, выставках в учреждении, в районе, в рамках города, области.	5-3-2-1-0	ежемесячно
6.	6. Индекс эффективности трудовой деятельности	- своевременное предоставление запрашиваемой руководителем информации;	5-3-2-1-0	ежемесячно
		- качественная организация (участие) системных исследований, проводимых в учреждении, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников;	5-3-2-1-0	
7.	7. Индекс работы с родителями	- качественное проведение консультативных мероприятий для родителей, реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников. Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций, уровень их решения;	5-3-2-1-0	ежемесячно
	Итого:		до 48 баллов	

** показатели: 5 – очень высокий уровень работы - 4 мероприятия;
3 – высокий уровень работы – 3 мероприятия;
2 – достаточный уровень работы 2 мероприятия;
1 – пониженный уровень работы - 1 мероприятие
0 – отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы

критерии оценки за качественные показатели эффективности деятельности инструктора по физической культуре

№ п/п	Критерии оценки	Перечень показателей	баллы*	период
1.	1. Индекс здоровья.	- высокий уровень посещаемости детьми (от 75% - 3 балла, от 70% -2 балла, от 65% -1, меньше 65% -0 баллов);	3-2-1-0	ежемесячно
		- организация безопасности жизнедеятельности воспитанников, отсутствие травматизма.	5-3-2-1-0	
2.	2. Индекс создания комфортных условий пребывания.	- качество организации, обновления развивающей предметно-пространственной среды в физкультурном зале.	5-3-2-1-0	ежемесячно
3.	3. Индекс участия в инновационной деятельности профессиональные достижения.	- результативное обобщение и распространение передового педагогического опыта (проведение мастер-классов, участие в методических объединениях, конкурсах профессионального мастерства района, города, презентация, публикация в печатных изданиях)	5-3-2-1-0	ежемесячно
4.	4. Индекс качества обеспечения образовательного процесса.	- качественная разработка и внедрение авторских программ, материалов учебно-методического сопровождения, реализация дополнительных проектов (экскурсионные программы, индивидуальные и групповые обучающие проекты, социальные проекты).	5-3-2-1-0	ежемесячно
		- эффективная, результативная организация работы с одаренными детьми.	5-3-2-1-0	
5.	5. Индекс участия в плановых мероприятиях	- качественная подготовка и результативное участие воспитанников в конкурсах, выставках в учреждении, в районе, в рамках города, области.	5-3-2-1-0	ежемесячно
6.	6. Индекс эффективности трудовой деятельности	- своевременное предоставление запрашиваемой руководителем информации;	5-3-2-1-0	ежемесячно
		- качественная организация (участие) системных исследований, проводимых в учреждении, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников;	5-3-2-1-0	
7.	7. Индекс работы с родителями	- качественное проведение консультативных мероприятий для родителей, реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников. Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций, уровень их решения;	5-3-2-1-0	ежемесячно
	Итого:		до 48 баллов	

**** показатели: 5 – очень высокий уровень работы - 4 мероприятия;
3 – высокий уровень работы – 3 мероприятия;
2 – достаточный уровень работы 2 мероприятия;
1 – пониженный уровень работы - 1 мероприятие
0 – отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы**

критерии оценки за качественные показатели эффективности деятельности педагога-психолога, учителя-логопеда, учителя-дефектолога

№ п/п	Критерии оценки	Перечень показателей	баллы	период
1.	1. Индекс здоровья - посещаемость.	- высокий уровень посещаемости детьми (от 75% - 3 балла, от 70% -2 балла, от 65% -1, меньше 65% -0 баллов);	3-2-1-0	ежемесячно
		- качественная организация безопасности жизнедеятельности воспитанников, отсутствие травматизма.	5-3-2-1-0	
2.	2. Индекс создания комфортных условий пребывания.	- качество организации, обновления развивающей предметно-пространственной среды в кабинете	5-3-2-1-0	ежемесячно
3.	3. Индекс участия в инновационной деятельности профессиональные достижения.	- (проведение мастер-классов, участие в методических объединениях, конкурсах профессионального мастерства района, города, презентация, публикация в печатных изданиях).	5-3-2-1-0	ежемесячно
4.	4. Индекс качества обеспечения образовательного процесса.	- качественная организация (участие) системных исследований, проводимых в учреждении, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников.	5-3-2-1-0	ежемесячно
5.	5. Индекс участия в плановых мероприятиях	- результативное активное участие в разработке и реализации образовательной программы;	5-3-0	ежемесячно
		- качество реализации дополнительных проектов (экскурсионные программы, индивидуальные и групповые обучающие проекты, социальные проекты).	5-3-2-1-0	
6.	6. Индекс эффективности трудовой деятельности	- результативность работы с педагогами, качественное оформление стендов.	5-3-2-1-0	ежемесячно
7.	7 Индекс работы с родителями	- качественная реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников;	5-3-2-1-0	ежемесячно
		- результативное выполнение плана мероприятий консультационного пункта для детей, не посещающих учреждение.	5-3-2-1-0	
	ИТОГО:		до 48 баллов	

**** показатели: 5 – очень высокий уровень работы - 4 мероприятия;**
3 – высокий уровень работы – 3 мероприятия;
2 – достаточный уровень работы 2 мероприятие
1 – пониженный уровень работы - 1 мероприятие; 0 – отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы.

Приложение № 8
к Положению о системе оплаты труда работников
МКДОУ Детский сад №293

критерии оценки за качественные показатели эффективности деятельности заместителя заведующего по УВР

№ п/п	Критерии оценки	Показатели по критерию	баллы*	период
1.	1. Индекс здоровья - посещаемость, заболеваемость	- высокий уровень посещаемости детьми (от 75% - 3 балла, от 70% -2 балла, от 65% -1, меньше 65% -0 баллов);	3-2-1-0	ежемесячно
		- отсутствие травматизма 3, 1-2 мелких травм 1.	3-1-0	
2.	2. Индекс создания условий для осуществления образовательной деятельности.	- качественная организация работы по созданию развивающей предметно - пространственной среды в группах, на прогулочных площадках, кабинетах.	5-3-2-1-0	ежемесячно
3.	3. Индекс участия в инновационной деятельности профессиональные достижения.	- обобщение и распространение передового педагогического опыта (проведение мастер-классов, участие в методических объединениях, конкурсах профессионального мастерства района, города, презентация, публикация в печатных изданиях).	5-3-2-1-0	ежемесячно
4.	4. Индекс качества обеспечения образовательного процесса, контроля	- высокий уровень организации системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников.	5-3-2-1-0	ежемесячно
5.	5. Индекс участия в плановых мероприятиях, кадровый потенциал	- качественный уровень организации работы методического кабинета;	5-3-2-1-0	ежемесячно
		- повышение образовательного уровня педагогов, рост их профессионального мастерства.	5-3-2-1-0	
6.	6. Индекс эффективности управленческой деятельности	- отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций, уровень их решения;	3 - нет обращения граждан 0- имеются	ежемесячно
		- поддержание благоприятного психологического климата в коллективе: отсутствие конфликтных ситуаций	3-нет конфликтных ситуаций 0-имеются	
7.	7 Индекс работы с родителями	- качество, своевременность, актуальность информации, доносимой до родителей по предупреждению ПБ, ЧС, терроризма, заболеваемости.	5-3-2-1-0	ежемесячно
	Итого:		до 42 баллов	

**** показатели: 5– очень высокий уровень работы - 4 мероприятия;**
3 – высокий уровень работы – 3 мероприятия;
2 – достаточный уровень работы 2 мероприятия;
1 – пониженный уровень работы - 1 мероприятие
0 – отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы.

Приложение № 9
к Положению о системе оплаты труда работников
МКДОУ Детский сад №293

критерии оценки за качественные показатели эффективности деятельности младшего воспитателя

№	Критерии оценки	Перечень показателей	баллы*	период
1.	1. Индекс здоровья/	- высокий уровень посещаемости детьми (от 75% - 5 балла, от 70% -3 балла, от 65% -1, меньше - 0);	5-3-1-0	ежемесячно
		- безукоризненное соблюдение инструкций по ОЖиЗД при проведении образовательной деятельности в помещениях, на прогулках, ПБ, ОТ, отсутствие травматизма.	5-3-2-1-0	
2.	2. Индекс качественного образцового содержания группы.	- каждодневное образцовое содержание групп, помещений в соответствии с СанПиНом, качество уборки помещений, гигиеническое и эстетическое содержание спальни;	5-3-2-1-0	ежемесячно
		- качественное соблюдение графиков получения пищи, смены белья и полотенец, соблюдение маркировки посуды, белья и полотенец, хоз. инвентаря.	5-3-2-1-0	
3.	3. Индекс обеспечения сохранности материальных ценностей	- сохранение материально-технической базы группы: 100% сохранность посуды, мебели, хозяйственного инвентаря;	5-3-2-1-0	ежемесячно
		- качественная экономия электроэнергии, воды, рациональное использование моющих и дезинфицирующих средств, высокая результативность работы в ходе контроля («сан тройки», медработников).	5-3-2-1-0	
4.	4. Индекс качества участия в образовательной деятельности	- высокий уровень участия в образовательном процессе группы, приобщение детей к труду (хозяйственно-бытовой труд, труд в уголках природы);	5-3-2-1-0	ежемесячно
		- результативное участие в обучении детей культурно-гигиеническим навыкам (умывание, правила приема пищи, культура поведения за столом) оказание помощи педагогам в организации и проведении закаляющих мероприятий.	5-3-2-1-0	
5.	5. Индекс участие в плановых мероприятиях	- результативное участие в мероприятиях учреждения (уборках помещений, субботниках, ремонте);	5-3-2-1-0	ежемесячно
		--качественная подготовка к новому учебному году, летнему оздоровительному периоду.	5-3-2-1-0	
	Итого:		до 50 баллов	

**** показатели: 5– очень высокий уровень работы - 4 мероприятия;**
3 – высокий уровень работы – 3 мероприятия;
2 – достаточный уровень работы 2 мероприятие;
1 – пониженный уровень работы - 1 мероприятие
0 – отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы.

Приложение № 10
к Положению о системе оплаты труда работников
МКДОУ Детский сад №293

критерии оценки за качественные показатели эффективности деятельности главного бухгалтера, бухгалтера.

№ п/п	Критерии оценки	Показатели по критерию	баллы*	период
1.	Соблюдение сроков и порядка предоставления всех видов отчетности, информации	Отсутствие обоснованных замечаний Наличие обоснованных замечаний	10-5-3-1 0	
2.	Своевременность, полнота и оперативное ведение учета банковских операций, расчетов с поставщиками и подрядчиками	Количество выявленных фактов нарушения (К) К=0 К>3	10 0	
3.	Отсутствие замечаний контролирующими и надзорными органами по результатам проверок	- отсутствие фактов нецелевого и неэффективного использования средств; - наличие фактов	10-5-3-1-0	ежемесячно
		- отсутствие замечаний надзорных органов. - наличие фактов	10-5-3-1-0	
4.	4. Качество выплаты заработной платы.	- обеспечение своевременной выплаты заработной платы, пособий и иных выплат работникам учреждения.	10-5-3-1-0	ежемесячно
5.	5.Качество освоение финансовых средств.	от 95-% до 100% -10; от 90% до 95% -5; ниже 90% - 0.	10-5-0	ежемесячно
6.	Отсутствие просроченной дебиторской (кредиторской) задолженности	Отсутствие задолженности Наличие задолженности	10-5-3-1 0	ежемесячно
7.	7. Качество работы с родителями, сотрудниками	- отсутствие задолженности по родительской плате, эффективность работы с родителями и работниками по своевременному сбору документов и информации о семьях.	10-5-3-1	ежемесячно
	ИТОГО:		до 80 баллов	

**** показатели: 10– очень высокий уровень работы;**
5 – высокий уровень работы;
3 – достаточный уровень работы;
1 – пониженный уровень работы.

Приложение № 11
к Положению о системе оплаты труда работников
МКДОУ Детский сад №293

**критерии оценки за качественные показатели эффективности деятельности
делопроизводителя**

№ п/п	Критерии оценки	Показатели по критерию	баллы*	период
1.	Отсутствие обоснованных отрицательных отзывов населения, получателей услуг, работников учреждения	Отсутствие отрицательных отзывов Наличие отрицательных отзывов	10 0	
2.	Качество отчетности	- своевременность предоставляемых отчетов, документов, отсутствие замечаний контролирующих органов.	10-5-3-1	ежемесячно
3.	Качество работы с родителями, сотрудниками	- результативность работы с родителями и работниками по своевременному сбору документов и информации о семьях;	10-5-3-1	ежемесячно
		- высокая ответственность при работе с персональными данными, помощь в оформлении наглядной агитации педагогам.	10-5-3-1	ежемесячно
	Итого:		до 40 баллов	

**** показатели: 10– очень высокий уровень работы без замечаний со стороны заведующего;
5 – высокий уровень работы 1 незначительное указание;
3 – достаточный уровень работы 2 незначительных указания;
1 – пониженный уровень работы.**

Приложение № 12
к Положению о системе оплаты труда работников
МКДОУ Детский сад №293

критерии оценки за качественные показатели эффективности деятельности выполняемых работ повара, мойщика посуды, кухонного рабочего

№ п/п	Критерии оценки	Показатели по критерию	баллы*	период
1.	Качество приготовления пищи.	- отсутствие жалоб со стороны родителей и сотрудников за качество приготовления пищи, оценка бракеражной комиссии.	10-5-3-1-0	ежемесячно
2.	Отсутствие замечаний	- отсутствие замечаний со стороны медработников, бухгалтеров, заведующего д/с.	10-5-3-1-0	ежемесячно
3.	Качество организации питания	- своевременная выдача пищи на группы в соответствии с численностью детей, по установленному графику.	10-5-3-1-0	ежемесячно
4.	Сохранение и укрепление материально-технической базы	- экономия электроэнергии, воды. 100% сохранность посуды, мебели, хозяйственного инвентаря, рациональное использование моющих и дезинфицирующих средств.	5-3-2-1-0	ежемесячно
5.	Посещаемость	- высокий уровень посещаемости детьми от 80% -5 баллов, от 75% - 3 баллов, от 65% - 1% меньше 65% -0 баллов	5-3-1-0	ежемесячно
6.	Качественное содержания пищеблока	- содержание в чистоте помещений пищеблока, прилегающей территории.	10-5-3-1-0	ежемесячно
7.	Соблюдение требований ПБ, ОТ.	высокий уровень соблюдения требований: - охраны труда; - правил пожарной безопасности, безопасного пространства.	5-3-2-1-0	ежемесячно
	Итого:		до 55 баллов	

**** показатели: 5– очень высокий уровень работы - 4 мероприятия;**
3 – высокий уровень работы – 3 мероприятия;
2 – достаточный уровень работы 2 мероприятие;
1 – пониженный уровень работы - 1 мероприятие
0 – отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы

Приложение № 13
к Положению о системе оплаты труда работников
МКДОУ Детский сад №293

критерии оценки за качественные показатели эффективности деятельности обслуживающего персонала

(кладовщик, машинист по стирке белья, кастелянша, вахтер, техник-электрик, рабочий по комплексному обслуживанию ремонту здания, слесарь-сантехник, уборщик служебных помещений, уборщик территорий)

№ п/п	Критерии оценки	Показатели по критерию	баллы*	период
1.	Качество исполнения	- оперативное и качественное выполнение заявок, осуществление контроля над всеми видами оборудования, предотвращение аварийных ситуаций.	10-5-3-2-0	ежемесячно
2.	Отсутствие замечаний	- отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов, со стороны администрации детского сада.	10-5-3-2-0	ежемесячно
3.	Сохранение и укрепление материально-технической базы	- результативная экономия электроэнергии, воды. 100% сохранность посуды, мебели, хозяйственного инвентаря, рациональное использование моющих и дезинфицирующих средств.	10-5-3-2-1-0	ежемесячно
4.	Качество соблюдения правил ПБ, ОТ, предупреждения ЧС	- высокий уровень соблюдения требований охраны труда, ПБ, безопасного пространства, требований предупреждения актов терроризма и ЧС.	10-5-3-2-1-0	Ежемесячно
5.	Своевременное и качественное оформление документации	Высокий уровень ведения требуемой документации, журналов	10-5-3-2-0	ежемесячно
	Итого:		до 50 баллов	

**** показатели:** 10– очень высокий уровень работы без замечаний со стороны заведующего;
5 – высокий уровень работы 1 незначительное указание;
3 – достаточный уровень работы 2 незначительных указания;
2 – пониженный уровень работы 3 незначительных указания;
0 - отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы

Приложение № 14
к Положению о системе оплаты труда работников
МКДОУ Детский сад №293

критерии оценки за качественные показатели эффективности деятельности завхоза

№ п/п	Критерии оценки	Показатели по критерию	баллы**	период
1.	1. Качество контроля	- качество обеспечения бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения и канализации, состояние подвальных помещений	10-5-3-1-0	ежемесячно
2.	2. Качество отчетности, ведения документации	- высокий уровень ведения отчетности, документации.	10-5-3-1-0	ежемесячно
3.	3. Качество работы с родителями, персоналом	- отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей (законных представителей), поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.	10-нет обоснованных жалоб 0- имеются	ежемесячно
4.	4.Качество организации питания	- качественность, своевременность и соблюдение правил оформления, учета, хранения, выдачи продуктов.	10-5-3-1-0	ежемесячно
5.	5. Обеспечение безопасного пространства	- обеспеченность СИЗ, освещенность, оснащенность рабочих мест, качественное состояние уличного оборудования, запасных выходов.	10-5-3-1-0	ежемесячно
	Итого:		до 50 баллов	

**** показатели: 10 – очень высокий уровень работы без замечаний,**
5 – высокий уровень работы 1 незначительное замечание,
3 - достаточный уровень работы 2 незначительных замечания,
0 – невыполнение уровня работы.

Приложение № 15
к Положению о системе оплаты труда работников
МКДОУ Детский сад №293

критерии оценки за качественные показатели эффективности деятельности калькулятора

№ п/п	Критерии оценки	Показатели по критерию	баллы*	период
1.	Качество контроля	- высокий уровень осуществления контроля за соблюдением требований СанПиН и за постановку дел на пищеблоке, правильность хранения суточной пробы.	10-5-3-0	ежемесячно
2.	Качество организации питания	- организация и осуществления качественной работы бракеражной комиссии, контроль за соблюдением технологии приготовления блюд	10-5-3-1-0	ежемесячно
3.	Отсутствие замечаний	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов, со стороны администрации ДОУ	10-5-3-1-0	ежемесячно
4.	Качество отчетности, ведение документации	- высокий уровень ведение документации (бракераж готовой продукции, технологические карты, меню и т.п.)	10-5-3-1-0	ежемесячно
	Итого:		до 40 баллов	

**** показатели: 10 – очень высокий уровень работы без замечаний,
5 – высокий уровень работы 1 незначительное замечание,
3 - достаточный уровень работы 2 незначительных замечания,
0 – невыполнение уровня работы.**