

Приложение № 4
к коллективному договору

Председатель
первичной профсоюзной
организации работников
Е.А. Калинина

Кау
подпись

« _____ » _____ 2018 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор
МАДОУ детский сад «Солнышко»
Е. В. Белоусова



« _____ » _____ 2018 г.

Положение об оплате труда работников
Муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения
детский сад комбинированного вида
«Солнышко»

Утверждено на общем собрании работников
МАДОУ детский сад «Солнышко»
протокол № ___ от 09.01 2018 года

пгт Верх-Нейвинский
2018г.

Положение об оплате труда

Глава 1. Общие положения.

1. Настоящее положение применяется при исчислении заработной платы работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида «Солнышко» (далее – «учреждение»).
2. Положение разработано на основе Трудового кодекса Российской Федерации.
В Положении учтены:
 - 1) Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденный приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 14.08.2009 г. № 593
 - 2) Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих.
 - 3) Постановление Министерства труда РФ от 30.06.2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры.
 - 4) Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 г. № 216 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».
 - 5) Постановление Правительства РФ от 03.04.2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».
 - 6) Приказ Министерства образования и науки РФ от 27.03.2006 г. № 69 « Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».
 - 7) Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей специалистов и служащих».
 - 8) Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 06.08.2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей медицинских и фармацевтических работников».
 - 9) Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007 г. № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях».
 - 10) Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31.12.2007 г. № 569 «Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда».
 - 11) Приказ министерства образования и науки РФ от 06.10. 2004 г. № 84 «О знаках отличия в сфере образования и науки».
 - 12) Примерное положение об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, утвержденное постановлением правительства Свердловской области от 12.10. 2016 г. № 708-ПП «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области»
 - 13) Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций городского округа Верх-Нейвинский, утвержденного Постановлением администрации городского округа Верх-Нейвинский от 28.10.2016г. № 428а в

редакции от 30.03.2017г. №84.

14) Единые рекомендации Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов.

15) Соглашение между министерством общего и профессионального образования Свердловской области, организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018 – 2020гг.

3. Заработная плата работников МАДОУ детский сад «Солнышко» (без учета премий и иных стимулирующих выплат) устанавливается трудовыми договорами в соответствии с локальными нормативными актами образовательного учреждения, которые разрабатываются на основе настоящего Положения, и не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера заработной платы, установленного в Свердловской области.

5. Размер, порядок и условия оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливается работодателем в трудовом договоре в соответствии с Положением об оплате труда.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

6. Фонд оплаты труда формируется на календарный год исходя из объема ассигнований бюджета городского округа Верх-Нейвинский на предоставление субсидии на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием МАДОУ д/с к.в. «Солнышко» в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

7. Штатное расписание образовательного учреждения утверждается руководителем муниципальной организации и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данной муниципальной организации в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

8. Должности работников, включаемые в штатное расписание муниципальной организации, должны определяться в соответствии с уставом муниципальной организации и соответствовать Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования", утвержденному Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" (далее - ЕКС), выпускам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного Постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, действующим на территории России в соответствии с Постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 № 15а "О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России" (далее - ЕТКС), и номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 "Об утверждении номенклатуры должностей

педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций" (далее - номенклатура должностей).

Глава 2. Условия определения оплаты труда.

9. Оплата труда работников образовательного учреждения устанавливается с учетом:
- Единого тарифно-квалификационного справочника (ЕТКС) работ и профессий рабочих;
 - номенклатуры должностей;
 - единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС) или профессиональных стандартов;
 - государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
 - профессиональных квалификационных групп;
 - перечня видов выплат компенсационного характера;
 - перечня видов выплат стимулирующего характера;
 - единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов;
 - мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или Совета учреждения.
10. При определении размера оплаты труда работников образовательного учреждения учитываются следующие условия:
- 1) показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);
 - 2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников учреждения;
 - 3) объемы учебной (педагогической) работы;
 - 4) исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
 - 5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
 - 6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.
11. Заработная плата работников образовательного учреждения предельными размерами не ограничивается.
12. Изменение оплаты труда производится:
- 1) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;
 - 2) при присвоении почетного звания - со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);
 - 3) при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома кандидата наук (при предъявлении диплома кандидата наук);
 - 4) при присуждении ученой степени доктора наук - со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома доктора наук (при предъявлении диплома доктора наук).
- При обеспечении повышения уровня реального содержания заработной платы

учреждение производит индексацию заработной платы, в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными локальными правовыми актами федерального, регионального и местного уровня. Индексации подлежат следующие выплаты: тарифные ставки, оклады. Условия об индексации оплаты труда вносятся в трудовой договор.

При наступлении у работника права в соответствии с пунктом 12 настоящего Положения на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

13. Руководители образовательного учреждения:

1) проверяют документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные настоящим Положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

2) ежегодно составляют и утверждают тарификационные списки на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников образовательного учреждения;

3) несут ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников образовательного учреждения.

14. Педагогическая работа в том же образовательном учреждении для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных постановлением Министерства труда Российской Федерации от 30.06.2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

15. Предельный объем учебной нагрузки (педагогической работы), которая может выполняться в образовательном учреждении педагогическими работниками, определяется руководителем учреждения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

16. Предоставление педагогической работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или Совета учреждения, при условии, если педагогические работники, для которых данное учреждение является основным местом работы, обеспечены педагогической работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

Глава 3. Порядок определения оплаты труда отдельных категорий работников образовательного учреждения.

17. Оплата труда работников образовательного учреждения включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленного в главе №5 настоящего положения;
- выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленного в главе №6 настоящего положения.

18. Образовательное учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат без ограничения их максимальными размерами в соответствии с настоящим Положением с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. Образовательное учреждение имеет право производить корректировку указанных величин в сторону их повышения исходя из объемов имеющегося финансирования.

19. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательного учреждения устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

20. Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника устанавливается по профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

21. Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы повышается на 25 процентов работникам учреждения, имеющих высшее или среднее профессиональное образование по занимаемой должности, за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности и рабочих поселках (поселках городского типа). Указанное повышение образует новые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Перечень должностей работников, которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за работу в образовательных организациях и в их обособленных структурных подразделениях, расположенных в сельской местности и рабочих поселках (поселках городского типа), приведен в приложении № 1 к настоящему Положению.

22. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, прошедших аттестацию и занимающих должности педагогических работников, медицинских работников, повышаются в следующих размерах:

- 1) работникам, имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации, – на 25 процентов;
- 2) работникам, имеющим I квалификационную категорию по результатам аттестации, – на 20 процентов.
- 3) работникам, имеющим соответствие занимаемой должности – на 10 процентов.

23. Указанные повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы. Начисления компенсационных и стимулирующих выплат, которые устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения, утвержденного на соответствующий финансовый год, производятся исходя из размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, увеличенных в соответствии с пунктом 21, 22 настоящего Положения.

В случаях, когда работникам предусмотрено повышение минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставки заработной платы по двум основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

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

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

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

26. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников образовательного учреждения, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала (далее - работники учебно-вспомогательного персонала), должности педагогических работников (далее - педагогические работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

27. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала *устанавливаются, согласно таблицы № 1 настоящего Положения.*

таблица № 1

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

Квалификационные уровни Наименование должности	Квалификационные требования	Минимальный размер должностных окладов, рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень младший воспитатель	Среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее (полное) общее образование и дополнительная подготовка в области образования и педагогики.	5477

28. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера предусмотренные главой 5, главой 6 настоящего Положения

Порядок определения оплаты труда педагогических работников.

29. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется Приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №

1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" и от 11.05.2016 № 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

30. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников образовательного учреждения, занимающих должности педагогических работников (далее - педагогические работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к четырем квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы педагогических работников.

Группа должностей педагогических работников определяется в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

31. Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников по профессиональным квалификационным группам *устанавливаются согласно таблицы № 2 настоящего Положения.*

Таблица №2

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников.

Квалификационные уровни Наименование должности	Квалификационные требования	Минимальный размер должностных окладов, ставок заработной платы, рублей
1 квалификационный уровень инструктор по физической культуре	Высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование в области физкультуры и спорта без предъявления требований к стажу работы либо высшее или среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка в области физкультуры и спорта, доврачебной помощи без предъявления требований к стажу работы.	10104
1 квалификационный уровень музыкальный руководитель	Высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика», профессиональное владение техникой исполнения на музыкальном инструменте без предъявления требований к стажу работы.	10104
3 квалификационный уровень методист	Высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее двух лет.	11524

3 квалификационный уровень педагог- психолог	Высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» без предъявления требований к стажу работы либо среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению подготовки «Педагогика и психология» без предъявления требований к стажу работы.	11524
3 квалификационный уровень воспитатель	Высшее профессиональное образование по направлению «Образование и педагогика» без предъявления требований к стажу работы либо среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» и стаж педагогической работы не менее двух лет.	10856
4 квалификационный уровень старший воспитатель,	Высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» и стаж работы в должности воспитателя не менее двух лет.	14819
4 квалификационный уровень учитель-логопед (логопед)	Высшее профессиональное образование в области дефектологии без предъявления требования к стажу работы.	11225

32. Примечание. При установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы локальным актом образовательного учреждения предусматривается их повышение за квалификационную категорию педагогическим работникам, прошедшим соответствующую аттестацию, в соответствии с пунктом 22, 23 настоящего Положения.

33. С учетом условий и результатов труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

34. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается: учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, 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. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями.

35. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 27.03.2006г. №69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений». Продолжительность рабочего времени (норма

часов педагогической работы за оклад (должностной оклад), ставку заработной платы) для педагогических работников учреждения устанавливается в соответствии с постановлением Правительства РФ от 03.04.2003г. № 191 исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени. Продолжительность рабочего времени (норма часов работы за оклад (должностной оклад), ставку заработной платы) для работников учреждения устанавливается:

- за 20 часов педагогической работы в неделю - учителям – логопедам;
- за 24 часа педагогической работы в неделю музыкальным руководителям;
- за 30 часов педагогической работы в неделю инструктору по физической культуре;
- за 36 часов педагогической работы в неделю воспитателям, педагогу- психологу;

Не считается совместительством и не требует заключения трудового договора работа сверх установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников.

Порядок определения оплаты труда служащих.

36. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

37. С учетом условий и результатов труда служащим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

38. Минимальные размеры должностных окладов служащих образовательного учреждения устанавливаются согласно таблицы № 3 настоящего Положения.

таблица № 3

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих»

Квалификационные уровни наименования должности	Квалификационные требования	Минимальный размер должностных окладов, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень делопроизводитель	Общее среднее образование и стаж в работе в должности делопроизводства.	8773

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень заведующий хозяйством	Среднее профессиональное образование и стаж работы по хозяйственному обеспечению не менее одного года или общее среднее образование и стаж работы по хозяйственному обеспечению не менее трех лет.	12141
3 квалификационный уровень заведующий производством (шеф-повар)	Высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее трех лет или среднее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее пяти лет.	6384

1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень		
бухгалтер	Высшее профессиональное (экономическое) образование и стаж финансово-хозяйственной работы не менее двух лет.	7873
специалист по охране труда	Высшее профессиональное (техническое) образование без предъявления требования к стажу работы или среднее профессиональное (техническое) образование и стаж работы техника первой категории не менее трех лет.	7779
инженер – программист (программист)	Высшее профессиональное (техническое) образование без предъявления требования к стажу работы или среднее профессиональное (техническое) образование и стаж работы техника первой категории не менее трех лет.	7779
специалист по кадрам	Высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы либо среднее профессиональное образование и стаж работы не менее пяти лет.	9718
экономист	Высшее профессиональное (экономическое) образование и стаж финансово-хозяйственной работы не менее двух лет	7873
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутри должностная категория	11863
3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутри должностная категория	12789
4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	13800

Порядок определения оплаты труда медицинских работников.

39. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам медицинских работников образовательных учреждений устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 №526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

40. С учетом условий и результатов труда медицинским работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

41. Минимальные размеры должностных окладов медицинских работников образовательных учреждений устанавливаются согласно таблицы № 4 настоящего Положения.

таблица № 4

Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников.

Квалификационные уровни наименование должностей	Квалификационные требования	минимальный размер должностных окладов, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
3 квалификационный уровень медицинская сестра	Среднее медицинское образование по специальности «сестринское дело».	11542
3 квалификационный уровень медицинская сестра по физиотерапии	Среднее медицинское образование и специальная подготовка на физиоаппаратах	11542
3 квалификационный уровень медицинская сестра по массажу	Среднее медицинское образование по специальности «сестринское дело» и специальная медицинская подготовка по детскому массажу.	11542
Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»		
2 квалификационный уровень врачи специалисты (кроме врачей – специалистов, отнесенных к 3 и 4 квалификационным уровням)	Высшее профессиональное образование	13915

42. Примечание. При установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок

заработной платы локальным актом образовательного учреждения предусматривается их повышение за квалификационную категорию медицинским работникам, прошедшим соответствующую аттестацию, в соответствии с пунктом 22, 23 настоящего Положения.

**Порядок определения оплаты труда работников,
осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих.**

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

44. С учетом условий и результатов труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

45. Минимальные размеры окладов по квалификационным разрядам общепрофессиональных профессий рабочих учреждения установлены в таблице № 5 настоящего Положения.

таблица № 5

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

Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры окладов, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	кастелянша, уборщик служебных помещений, грузчик, кладовщик, кухонный рабочий, рабочий по стирке и ремонту спецодежды, дворник, сторож	5870
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, швея, плотник	6412
2 квалификационный уровень	повар	6640

**Глава 4. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и
главного бухгалтера**

46. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя образовательного учреждения устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

47. Оплата труда заместителя директора и главного бухгалтера включает в себя:

- 1) оклад (должностной оклад);
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

48. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителей и главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников образовательного учреждения (без учета заработной платы соответствующих заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается учредителем исходя из особенностей типов и видов этих организаций в кратности от 1 до 8.

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей руководителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников образовательного учреждения (без учета заработной платы соответствующих заместителей руководителя и главного бухгалтера), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении среднемесячной заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

49. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательного учреждения устанавливается работодателем на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя образовательной организации при финансировании из бюджета субъекта Российской Федерации, при финансировании из местного бюджета размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательной организации устанавливаются работодателем на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя образовательной организации.

Конкретный размер должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательного учреждения устанавливается в соответствии с локальным актом учреждения, принятым руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников. (в ред. от 30.03.2017 № 84)

50. Для заместителей руководителя образовательного учреждения и главного бухгалтера выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с главой 6 настоящего Положения.

Решение о выплатах стимулирующего характера и иных выплатах заместителю руководителя и главному бухгалтеру принимается руководителем образовательного учреждения.

51. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются руководителем образовательного учреждения в соответствии с главой 5 настоящего Положением в процентах к окладам (должностным окладам) и (или) в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

Глава 5. Компенсационные выплаты.

52. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам учреждения при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

53. Для работников образовательного учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

54. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

55. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, выплачивается:

- за работу в тяжелых и вредных условиях труда - до 12 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

Указанные выплаты работникам производятся при условии, когда работники не менее 50 процентов рабочего времени заняты на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда и на основании специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

Перечень рабочих мест с вредными и тяжелыми условиями труда закрепляется в коллективном договоре учреждения.

56. Всем работникам образовательного учреждения выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями в размере:

-15% - для организаций образования, обособленных структурных подразделений организаций на основании Постановления Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 "О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в Северных и Восточных районах Казахской ССР".

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

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

59. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случаях:

- увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- за проведение работы по дополнительным образовательным программам.

60. Сверхурочная работа компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или с согласия работника с дополнительной оплатой в соответствии с действующим законодательством.

Дополнительная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за последующие часы - двойного. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

61. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за каждый час работы в ночное время. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

62. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

По желанию работника работа в выходные и нерабочие праздничные дни вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного в выходные и нерабочие праздничные дни.

63. Условия, размеры и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем образовательного учреждения в соответствии с локальным актом образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников образовательного учреждения.

64. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совместительстве.

65. Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Глава 6. Выплаты стимулирующего характера.

66. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в образовательном учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих организаций в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательного учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных образовательным учреждением на оплату труда работников.

67. Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и (или) в абсолютном размере с учетом разрабатываемых в образовательном учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников. Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается руководителем образовательного учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

68. К выплатам стимулирующего характера относятся: постоянные и разовые выплаты

направленные на стимулирование к качественному результату труда, поощрение за выполненную работу.

Основанием для начисления постоянных стимулирующих выплат являются следующие показатели эффективности деятельности:

- педагогических работников (Приложение №2 к Положению об оплате труда);
- заместителя директора, главного бухгалтера (Приложение №3 к Положению об оплате труда).
- работников учреждения (за исключением заместителя директора, главного бухгалтера, педагогических работников) (Приложение №4 к Положению об оплате труда).

Основанием для начисления разовых стимулирующих выплат являются

- выполнение особо важных и срочных работ;
- участие в инновационной деятельности учреждения;
- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения;
- обеспечение бесперебойной и безаварийной работы всех видов систем учреждения;
- выполнение работ не входящих в круг основных обязанностей;
- другие условия, не предусмотренные данным положением.

Разовые стимулирующие выплаты выплачиваются из экономии по фонду оплаты труда учреждения по итогам за месяц, квартал, полугодие, год. Размер, порядок и условия их применения определяются директором. Разовые стимулирующие выплаты могут выплачиваться по ходатайству Совета учреждения, комитета профсоюза, заместителя директора, специалистов учреждения.

Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

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

70. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов "Народный" или "Заслуженный", за должность доцента (профессора) и другие качественные показатели.

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

72. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности образовательного учреждения.

На премирование по итогам работы может направляться экономия ФОТ, сложившаяся на конец месяца, квартала, года.

73. В пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя учреждения применяется единовременное премирование работников образовательного учреждения:

1. при объявлении благодарности руководителя Министерства образования и науки Российской Федерации;
2. при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации;
3. при награждении государственными наградами и наградами Свердловской

области;

4. в связи с празднованием Дня дошкольного работника;
5. в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60, 65 лет и последующие каждые 5 лет со дня рождения);
6. при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости;
7. при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются положением об оплате труда образовательного учреждения, принятым руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников образовательного учреждения.

74. Работодатель вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом образовательного учреждения, принятым руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников образовательного учреждения или (и) коллективным договором, соглашением.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

75. Материальная помощь выплачивается в случае:

- смерти близких родственников (родителей, детей, мужа, жены) на основании свидетельства о смерти;
- вступления работника в брак на основании свидетельства о браке;
- рождения у работника ребенка на основании свидетельства о рождении ребенка;
- наступления непредвиденных событий (несчастный случай, стихийное бедствие, пожар, кража), влекущих за собой необходимость значительных затрат денежных средств, при предъявлении подтверждающих документов (справок из органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.).

76. Материальная помощь на другие цели выплачивается только за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

77. Максимальный размер материальной помощи за счет бюджетных ассигнований не должен превышать двух должностных окладов в год.

78. Работникам учреждения предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска в случае:

- смерти родственников, (1 линии) – 3 дня;
- собственной свадьбы (для вступающих в брак впервые), свадьбы детей – 1 день;
- проводов ребенка в первый класс (предоставляется одному из родителей работающих в данном учреждении) – 1 день;
- Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются при наличии средств ФОТ.

79. Размер стимулирующих выплат может быть снижен в соответствии с показателями эффективности деятельности:

- педагогических работников (Приложение №2 к Положению об оплате труда);
- заместителя директора, главного бухгалтера (Приложение №3 к Положению об оплате труда).
- работников учреждения (за исключением заместителя директора, главного бухгалтера, педагогических работников) (Приложение №4 к Положению об оплате труда).

80. Размер стимулирующих выплат может быть снижен, либо с учетом тяжести допущенных нарушений работник может быть полностью лишен в случаях

100 % лишение стимулирующих выплат:

- привлечение работника к дисциплинарной ответственности в виде выговора и увольнения;
- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин должностных обязанностей;
- однократного грубого нарушения работником должностных обязанностей;
- однократного грубого нарушения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
- отказа или несвоевременного прохождения медицинского осмотра;
- прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин) более 4 часов или появление на рабочем месте в состоянии алкогольного или наркотического опьянения;
- временного отстранения от работы;
- причинение материального ущерба учреждению;
- за нарушение инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников, инструкций по охране труда;

80.1 Понижение стимулирующих выплат на 50% в случае:

- привлечение работника к дисциплинарной ответственности в виде объявления замечания;
- однократного (не грубого) нарушения работником должностных обязанностей;
- однократного (не грубого) нарушения работником правил внутреннего трудового распорядка;
- несвоевременное оформление документа о предоставлении дополнительного дня отдыха;
- неисполнение приказов и распоряжений руководителя, в том числе устных;
- за нарушение корпоративной этики.

80.2. Во всех остальных случаях лишение (уменьшение) стимулирующих выплат производится в зависимости от тяжести проступка по решению руководителя учреждения, а также Совета Учреждения.

Глава 7. Заключительные положения

81. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

82. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих выплат, уменьшить, либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Приложение № 1
к Положению
об оплате труда работников
МАДОУ детский сад «Солнышко»

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников, которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за работу в образовательном учреждении МАДОУ детский сад «Солнышко», расположенного в сельской местности и рабочих поселках
(поселках городского типа)

1. Должности работников учебно-вспомогательного персонала:
секретарь учебной части, младший воспитатель, дежурный по режиму, старший дежурный по режиму, диспетчер образовательного учреждения.
2. Должности педагогических работников.
3. Должности руководителей структурных подразделений:
заведующий (начальник, директор, руководитель, управляющий) кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебным хозяйством и другими структурными подразделениями образовательной организации;
старший мастер профессиональной образовательной организации (структурного подразделения профессиональной образовательной организации);
директор (начальник, заведующий, руководитель, управляющий) филиала, другого обособленного структурного подразделения образовательной организации;
заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий хозяйством;
заведующий библиотекой, общежитием, производством (шеф-повар), столовой, управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком);
мастер участка (включая старшего);
начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской;
начальник инструментального отдела, лаборатории, отдела кадров (спецотдела), отдела капитального строительства, планово-экономического отдела, финансового отдела, юридического отдела;
главный диспетчер, конструктор, металлург, метролог, механик, сварщик, специалист по защите информации, технолог, энергетик.
4. Должности служащих (в том числе по которым устанавливается производное должностное наименование "старший", "ведущий"):
архивариус, статистик, администратор, инспектор по кадрам, лаборант, секретарь незрячего специалиста, секретарь руководителя, секретарь, техник, техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра, техник по инвентаризации строений и сооружений, техник-программист, художник, механик, архитектор, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер, инженер по охране труда и технике безопасности, инженер по ремонту, инженер по метрологии, инженер по надзору за строительством, инженер-программист (программист), инженер-электроник (электроник), психолог, социолог, специалист по кадрам, экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, экономист по планированию, экономист по сбыту, экономист по труду, экономист по финансовой работе, юрисконсульт.
5. Должности медицинских и фармацевтических работников:
инструктор по лечебной физкультуре, медицинская сестра диетическая, медицинская сестра, медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по массажу, зубной врач, фельдшер, медицинская сестра процедурной, медицинская сестра перевязочной, врач-

специалисты.

6. Должности работников культуры, искусства и кинематографии:
 заведующий костюмерной, репетитор по технике речи, аккомпаниатор, культорганизатор;
 администратор (старший администратор), библиотекарь, библиограф, методист
 библиотеки, звукооператор, концертмейстер, редактор (музыкальный редактор), художник-
 гример, художник по свету, художник-декоратор, художник-постановщик, художник-
 конструктор, художник-фотограф;
 главный балетмейстер, главный художник, режиссер-постановщик, балетмейстер-
 постановщик, главный дирижер, режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер),
 звукорежиссер.

Приложение № 2
 к Положению
 об оплате труда работников
 МАДОУ детский сад «Солнышко»

Показатели эффективности деятельности педагогических работников.
 Оценка эффективности деятельности воспитателей дошкольных групп

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	наименование показателя	Критерии оценки деятельности	Баллы
1	Реализация дополнительных проектов	1.1 Наличие разработанного, согласованного с заинтересованными лицами, реализуемого дополнительного проекта	1.1.1. Проведение мероприятий в рамках дополнительного проекта на уровне учреждения	1
			1.1.2. Проведение мероприятий в рамках дополнительного проекта на уровне муниципального социума и других уровнях	2
			1.1.3. Отсутствие проведенных мероприятий по дополнительному проекту	0
2	Проведение систематического анализа эффективности педагогических действий на основе использования различных психолого-педагогических методов и мониторинга	2.1. Наличие разработанного и утвержденного плана системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений	2.1.1. Ведение мониторинга индивидуальных достижений на группе детей, с которыми работает педагог на уровне 100% детей	2
			2.1.2. Ведение мониторинга индивидуальных достижений относительно части детей (старший дошкольный возраст)	1
			2.1.3. Эпизодические мероприятия по контролю результатов	0
3	Реализация мероприятий обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся (воспитанников)	3.1. Наличие разработанного и согласованного плана взаимодействия педагогов группы с семьей	3.1.1. Проведение мероприятий с родителями, предполагающих обратную связь и конкретный результат, наличие оценки качества мероприятия	2
			3.1.2. Проведение мероприятий с родителями формально (информирование и т.п.)	1

4	Организация и (или) участие воспитанников в конкурсах, мероприятиях различного уровня	Федерация, область	2
		муниципалитет, учреждение	1
	наличие призовых мест	Федерация, область	2
		муниципалитет, учреждение	1
5	Процент посещаемости детей за период, предшествующий установлению стимулирующих выплат	от 91 до 100 %	4
		от 80 до 90 %	3
		от 79 до 70%	2
		менее 69%	1
6	Отсутствие обоснованных жалоб потребителей услуги, случаев травматизма во время пребывания детей в дошкольном учреждении	отсутствие	2
		наличие	0
7	Соблюдение Кодекса профессиональной этики педагогических работников	соблюдение	2
		несоблюдение	0
8	Создание условий для организации разнообразной, продуктивной самостоятельной деятельности детей, предоставление детям свободного выбора деятельности, участников совместной деятельности, материалов, организация конструктивного взаимодействия детей в разных видах деятельности	отсутствие	0
		наличие	2
9	Проведение открытых занятий, мероприятий, наличие выступлений на педсоветах, метод объединениях, семинарах, конференциях, форумах, внедрении и демонстрация опыта педагогов на уровне детского сада, учреждения, города, подготовка материалов для публикации на сайте ДООУ	наличие	2
		отсутствие	0
10	1 Систематическое совершенствование (обновление, пополнение) развивающей предметно-пространственной среды (РППС) с участием заинтересованных лиц, создание элементов образовательной инфраструктуры (элементы оформления стендов, выставок и т.д. для детей, родителей и работников ДООУ)	пополнение	2
		отсутствие	0
11.	Владение и использование в образовательном процессе современных педагогических технологий	наличие	2
		отсутствие	0
12.	Участие в реализации модели взаимодействия воспитателей и специалистов	участие	2
		отсутствие	0
13.	Создание здоровьесберегающей среды и приобщение детей к ценностям физической культуры и здорового образа жизни, строгое соблюдение санитарных норм и правил, требований пожарной, антитеррористической безопасности, охраны труда	наличие	2
		отсутствие	0

итого		30
--------------	--	----

Оценка эффективности деятельности воспитателей групп раннего возраста

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	наименование показателя	Критерии оценки деятельности	Баллы
1	Проведение систематического анализа эффективности педагогических действий на основе использования различных психолого-педагогических методов и мониторинга	1.1. Наличие разработанного и утвержденного плана системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений	1.1.1. Ведение мониторинга индивидуальных достижений на группе детей, с которыми работает педагог на уровне 100% детей	2
			1.1.2. Ведение мониторинга индивидуальных достижений относительно части детей (старший дошкольный возраст)	1
			1.1.3. Эпизодические мероприятия по контролю результатов	0
2	Реализация мероприятий обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся (воспитанников)	3.1. Наличие разработанного и согласованного плана взаимодействия педагогов группы с семьей	2.1.1. Проведение мероприятий с родителями, предполагающих обратную связь и конкретный результат, наличие оценки качества мероприятия	3
			2.1.2. Проведение мероприятий с родителями формально (информирование и т.п.)	1
3	Адаптация вновь поступающих детей		Отсутствие тяжелой формы адаптации	3
			Наличие тяжелой формы адаптации	0
4	Процент посещаемости детей за период, предшествующий установлению стимулирующих выплат		от 91 до 100 %	3
			от 80 до 90 %	2
			менее 79%	1
5	Отсутствие обоснованных жалоб потребителей услуги, случаев травматизма во время пребывания детей в дошкольном учреждении		отсутствие	2
			наличие	0
6	Соблюдение Кодекса профессиональной этики педагогических работников		соблюдение	2
			несоблюдение	0
7	Создание условий для организации разнообразной, продуктивной самостоятельной деятельности детей, предоставление детям свободного выбора деятельности, участников совместной деятельности, материалов, организация конструктивного взаимодействия детей в разных видах деятельности		отсутствие	0
			наличие	2
8	Проведение открытых занятий, мероприятий, наличие выступлений на педсоветах, метод объединениях, семинарах, конференциях, форумах, внедрении и демонстрация опыта педагогов на уровне		наличие	3
			отсутствие	0

	детского сада, учреждения, города, подготовка материалов для публикации на сайте ДОУ		
10	Создание элементов образовательной инфраструктуры (элементы оформления стендов, выставок и т.д. для детей, родителей и работников ДОУ)	наличие	2
		отсутствие	0
11	Систематическое совершенствование (обновление, пополнение) развивающей предметно-пространственной среды (РППС) с участием заинтересованных лиц	пополнение	2
		отсутствие	0
12.	Владение и использование в образовательном процессе современных педагогических технологий	наличие	2
		отсутствие	0
13.	Участие в реализации модели взаимодействия воспитателей и специалистов	участие	2
		отсутствие	0
14.	Создание здоровьесберегающей среды и приобщение детей к ценностям физической культуры и здорового образа жизни, строгое соблюдение санитарных норм и правил, требований пожарной, антитеррористической безопасности, охраны труда	наличие	2
		отсутствие	0
	итого		30

Оценка эффективности деятельности учителя – логопеда

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Наименование показателя	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Реализация дополнительных образовательных проектов	1.1. Педагог является разработчиком, участником дополнительного образовательного проекта	1.1.1. Проведение мероприятий в рамках дополнительного образовательного проекта на уровне группы, учреждения	3
			1.1.2. Отсутствие проведенных мероприятий по дополнительному проекту	0
2.	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся (вос-	2.1. Наличие разработанного и утвержденного плана системных исследований, мониторинга	2.1.1. Ведение мониторинга индивидуальных достижений воспитанников, с которыми работает	3

	питанников)	индивидуальных достижений	учитель - логопед	
			2.1.2. Отсутствие мероприятий по контролю результатов	0
3.	Реализация мероприятий обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся (воспитанников)	3.1. Наличие разработанного и согласованного плана взаимодействия специалиста с семьей	3.1.1. Проведение мероприятий с родителями, предполагающих обратную связь	3
			3.1.2. отсутствие мероприятий	0
4.	Коррекционно-развивающее сопровождение образовательного процесса	4.1. Взаимодействие учителя-логопеда со специалистами и педагогами ДОУ	4.1.1. Проведение результативной работы с педагогами групп, специалистами ДОУ направленной на своевременную помощь воспитанникам	3
			4.1.2. Отсутствие	0
5.	Систематическое совершенствование (обновление, пополнение) развивающей предметно-пространственной среды (РППС) с участием заинтересованных лиц		5.1.1. Наличие	3
			5.1.2. Отсутствие	0
6.	Уровень исполнительской дисциплины		6.1.1 Отсутствие замечаний со стороны администрации детского сада, отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей)	2
			6.1.2. Соблюдение Кодекса профессиональной этики педагогических работников	2
			6.1.3. Строгое соблюдение санитарных норм и правил, требований пожарной, антитеррористической безопасности, охраны труда	2
7.	Проведение открытых занятий, мероприятий,		Наличие	3

	наличие выступлений на педсоветах, метод объединениях, семинарах, конференциях, форумах, внедрение и демонстрация опыта педагогов на уровне детского сада, учреждения, посёлка, подготовка материала на сайт ДОУ.	отсутствие	0
8.	Результативность коррекционно - развивающей работы с воспитанниками по заключению ПМПк	Положительная динамика коррекционной работы	3
9.	Привлечение внебюджетных средств для развития учреждения (в части оказания платных дополнительных образовательных услуг)	9.1.1. Реализация платных дополнительных образовательных услуг	3
		9.1.2. Отсутствие платных дополнительных образовательных услуг	0
Итого			30

Оценка эффективности деятельности музыкального руководителя, инструктора по физической культуре

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	наименование показателя	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Реализация дополнительных образовательных проектов	1.1. Педагог является разработчиком, участником дополнительного образовательного проекта	1.1.1. Проведение мероприятий в рамках дополнительного образовательного проекта на уровне группы, учреждения	3
			1.1.2. Отсутствие проведенных мероприятий по дополнительному проекту	0
2.	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся (воспитанников)	2.1. Наличие разработанного и утвержденного плана системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений	2.1.1. Ведение мониторинга индивидуальных достижений на группе детей, с которыми работает специалист	3
			2.1.2. Отсутствие мероприятий	0
3.	Эффективная работа с родителями (законными представителями) по проведению оздоровительных и профилактических мероприятий, подготовке праздникам и развлечениям.	3.1. Наличие разработанного и согласованного плана взаимодействия специалиста с семьей	3.1.1. Проведение мероприятий с родителями, предполагающих обратную связь	3
			3.1.2. Отсутствие мероприятий	0

4.	Организация и (или) участие педагогов, воспитанников в конкурсах, мероприятиях различного уровня, повышающих авторитет и имидж у родителей и общественности		4.1.1. Участие педагога	2
			4.1.2. Участие воспитанников	1
5.	Создание условий для сохранения физического и психического здоровья детей, применение здоровьесберегающих технологий		5.1. 1. Применение здоровьесберегающих технологий в системе	3
			5.1. 2. Отсутствие	0
6.	Работа с детьми из социально неблагополучных семей, «группы риска»,	6.1. Наличие разработанного и реализуемого плана взаимодействия с социально - неблагополучными семьями и детьми «группы риска», одаренными детьми	6.1.1. Наличие	3
			6.1.2. Отсутствие	0
7.	Систематическое совершенствование (обновление, пополнение) развивающей предметно-пространственной среды (РППС) с участием заинтересованных лиц		7.1.1. Наличие	3
			7.1.2. Отсутствие	0
8.	Уровень исполнительской дисциплины		8.1.1. Отсутствие замечаний со стороны администрации детского сада, отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей)	1
			8.1.2. Соблюдение Кодекса профессиональной этики педагогических работников	1
			8.1.4. Строгое соблюдение санитарных норм и правил, требований пожарной, антитеррористической безопасности, охраны труда	1
9.	Проведение открытых занятий, мероприятий, наличие выступлений на педсоветах, метод		9.1.1. Наличие	3

	объединениях, семинарах, конференциях, форумах, внедрении и демонстрация опыта педагогов на уровне детского сада, учреждения, города, подготовка публикации на сайт ДОУ и т.д.	9.1.2. Отсутствие	0
10.	Привлечение внебюджетных средств для развития учреждения (в части оказания платных дополнительных образовательных услуг)	10.1.1. Реализация платных дополнительных образовательных услуг	3
		10.1.2. Отсутствие платных дополнительных образовательных услуг	0
Итого			30

Оценка эффективности деятельности педагога – психолога

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Наименование показателя	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Реализация дополнительных проектов	1.1 Наличие разработанного, согласованного с заинтересованными лицами, реализуемого дополнительного проекта	1.1.1. Проведение мероприятий в рамках дополнительного проекта на уровне учреждения	2
			1.1.2. Проведение мероприятий в рамках дополнительного проекта на уровне муниципального социума и других уровнях	3
			1.1.3. Отсутствие проведенных мероприятий по дополнительному проекту	0
2.	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся (воспитанников)	2.1. Наличие разработанного и утвержденного плана системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений	2.1.1. Ведение мониторинга индивидуальных достижений на группе детей, с которыми работает педагог - психолог	3
			2.1.2. Ведение мониторинга индивидуальных достижений относительно части детей (старший дошкольный возраст)	1
			2.1.3. Эпизодические мероприятия по контролю результатов	0
3.	Реализация мероприятий обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся (воспитанников)	3.1. Наличие разработанного и согласованного плана взаимодействия детского сада с семьей (по конкретной группе)	3.1.1. Проведение мероприятий с родителями, предполагающих обратную связь и конкретный результат, наличие оценки качества мероприятия	3
			3.1.2. Проведение мероприятий с родителями формально (информирование и т.п.)	0
4.	Эффективная работа с воспитателями и специалистами ДОУ, обеспечивающая индивидуальный подход		4.1.1. Проведение работы с детьми «группы риска»	3
			4.1.2. Проведение работы с	3

		одарёнными детьми	
5.	Доля родителей (законных представителей), охваченных консультативной и методической помощью (документально зафиксированных) по вопросам воспитания, обучения и развития детей	Более 95%	3
		Менее 95%	0
6.	Уровень исполнительской дисциплины	6.1.1 Отсутствие замечаний со стороны администрации детского сада, отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей)	2
		6.1.2. Соблюдение Кодекса профессиональной этики педагогических работников	2
		6.1.3. Образцовое содержание РППС и проведение систематических мероприятий по созданию РППС в соответствии с задачами ООП	2
		6.1.4. Строгое соблюдение санитарных норм и правил, требований пожарной, антитеррористической безопасности, охраны труда	2
7.	Проведение открытых занятий, мероприятий, наличие выступлений на педсоветах, метод объединениях, семинарах, конференциях, форумах, внедрение и демонстрация опыта педагогов на уровне детского сада, учреждения, посёлка, подготовка материала на сайт ДОУ	Наличие	2
		отсутствие	0
8.	Привлечение внебюджетных средств для развития учреждения (в части оказания платных дополнительных образовательных услуг)	11.1.1. Реализация платных дополнительных образовательных услуг	2
		11.1.2. Отсутствие платных дополнительных образовательных программ	0
Итого			30

Оценка эффективности деятельности старшего воспитателя

№ п/п	Показатели эффективности	баллы
1.	Организация и контроль воспитательно-образовательного процесса.	3
2.	Соблюдение Кодекса профессиональной этики педагогических работников	1
3.	Создание здоровьесберегающей среды и приобщения детей к ценностям физической культуры и здорового образа жизни, строгое соблюдение санитарных норм и правил, требований пожарной,	2

	антитеррористической безопасности, охраны труда	
4.	Организация работы в инновационной и научно-методической деятельности, разработка и внедрение авторских программ в дошкольное воспитание, стабильность и рост качества образования.	3
5.	Взаимодействие с семьями воспитанников: - совершенствование форм работы по оказанию консультативно-практической помощи семьям; - организация способов изучения общественного мнения о качестве работы учреждения (разработка анкет для родителей, опросников).	3
6.	Организация и планирование работы по сетевому сотрудничеству с учреждениями образования и культуры, ГИБДД и др.	3
7.	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении детским садом (совет МАДОУ, педагогический совет и т.д.).	3
8.	Руководство работой консилиума, качественное и своевременное оформление документации на ПМПК.	3
9.	Уровень оформления методической документации (образовательная программа, годовой план воспитательно-образовательной работы, программа развития, материалы оперативного и тематического контроля и т.д.).	3
10.	Изучение, выявление и формирование передового педагогического опыта: - организация конкурсов, мастер-классов на уровне учреждения; - организация наставничества для начинающих воспитателей; - помощь педагогам в подготовке к участию в методических объединениях, мастер-классах, конкурсах на муниципальном, (региональном или федеральном) уровне; - помощь педагогам в оформлении материалов для аттестации на первую или высшую категории	3
11.	Особый вклад в развитие Учреждения: - организация мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (акции, недели здоровья, дни открытых дверей); - подготовка буклетов, оформление информационных стендов о деятельности учреждения; - подготовка материалов для размещения на официальном сайте детского сада; - освещение педагогического и управленческого опыта в СМИ.	3
	итого	30

Показатели эффективности деятельности заместителя директора

№ п/п	Показатели деятельности		Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Соответствие деятельности детского сада требованиям законодательства в сфере образования	Отсутствие предписаний, замечаний надзорных органов, объективных жалоб.	Отсутствие	5
			Наличие замечаний	0

2.	Обеспечение качественного обслуживания воспитанников	Эффективная координация и контроль деятельности структурных подразделений учреждения, совершенствование комплекса мер по повышению трудовой мотивации, улучшению условий труда. Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе. Высокий уровень решения конфликтных ситуаций.	Отсутствие жалоб сотрудников	5
			Наличие жалоб	0
3.	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг	Выполнение плана комплектования детского сада	На 90% и выше	3
			На 80%	2
			Ниже 80%	0
		Сохранение здоровья воспитанников, отсутствие детского травматизма во время образовательного процесс. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей)	Уровень заболеваемости в сравнении с прошлым годом: снижение на том же уровне увеличение	3 2 0
4.	Исполнительская дисциплина	Соблюдение Кодекса этики и служебного поведения работников МАДОУ детский сад «Солнышко». Соблюдение требований ОТ,ПБ, антитеррористической безопасности.	соблюдение	3
			нарушение	0
			соблюдение	2
			нарушение	0
5.	Обеспечение контроля	Обеспечение и контроль за выполнением требований охраны труда, электробезопасности, пожарной безопасности, контроль за экономичным расходом энерго и водо ресурсов, бережного отношения к инвентарю и оборудованию детского сада. Контроль за соблюдением внутреннего распорядка воспитанников.	Наличие	5
			отсутствие	0
6.	Привлечение средств от приносящей доход деятельности	Расширение сферы образовательных услуг.		3
7.	Наличие работников, прошедших повышение квалификации или перепрофилирова	Мониторинг и своевременное обучение сотрудников.		3

	ние.			
	Итого:			30

Показатели эффективности деятельности главного бухгалтера

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки		Оценка, максимальный балл
1.	Степень соответствия результатов труда требованиям законодательства (бухгалтерского, налогового, бюджетного)	Оценка выполнения критерия; Качественное и своевременное предоставление бюджетной бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности: - своевременность, полнота и достоверность предоставляемой информации, отчетности; Внедрение и применение современных информационных технологий, прогрессивных форм и методов бухгалтерского учета и контроля. Оперативное отслеживание изменений в законодательстве	отсутствии	10
			наличие незначительного замечания	5
			наличие грубого нарушения	8
2.	Организация внутреннего финансового контроля	Оценка выполнения критерия; Ведение предварительного контроля: - контроль за составлением финансово-хозяйственных документов; - контроль за исполнением плана ФХД; - оценка эффективности и результативности расходования средств бюджета; Ведение последующего контроля: - соблюдение требований законодательства РФ; - точности и полноты составления документов и регистров бухгалтерского учета; - предотвращение возможных ошибок и искажений в учете и отчетности; - сохранности финансовых и нефинансовых активов учреждения;	отсутствии	10
			наличие незначительного замечания	10
			наличие грубого нарушения	8
3.	Уровень исполнительской дисциплины	Оценка выполнения критерия; Соблюдение: - трудовой дисциплины;	отсутствии	10
			отсутствии	5

		-финансовой дисциплины; -установленных норм по охране труда; пожарной безопасности, антитеррористической безопасности; -кодекса этики и поведения;	наличие	0
		Нарушения финансово-хозяйственной деятельности: Замечание со стороны: -руководителя; -вышестоящих органов; -контролирующих органов; - просроченная дебиторская, кредиторская задолженность;	отсутствии	5
			наличие	0

Оценка эффективности деятельности делопроизводителя

№ п/п	наименование показателя	баллы
1.	Исполнительская дисциплина (по ведению документации, отчетности, журналов, современное оформление в установленном порядке документов).	5
2.	Обеспечение учета, регистрации, контроля исполнения поручений руководства учреждения, информационно-справочное обслуживание по документам, их хранение.	5
3.	Информационно-справочное обслуживание по документам МАДОУ.	5
4.	Качественное и оперативное выполнение важных и особо срочных заданий со стороны руководителя.	5
5.	Проявление инициативы, самостоятельности, ответственного отношения, к должностным обязанностям.	5
6.	Соблюдение Кодекса этики по отношению к коллегам, родителям воспитанников.	5
	итого	30

Оценка эффективности деятельности специалиста по кадрам

№ п/п	показатель эффективности	баллы
1.	Содержание документации в надлежащем состоянии, приказы по кадрам, ведение и оформление трудовых книжек.	5
2.	Оформление документов для назначения пенсии по возрасту и выслуге лет для представления в Управление пенсионного фонда Российской Федерации.	5
3.	Своевременное оформление приема, перевода и увольнения работников, выдачу справок об их настоящей и прошлой трудовой деятельности.	5
4.	Своевременное ведение личных дел работников, оформление пенсионных документов (уточняющие справки) и без замечаний	5

	контролирующих органов.	
5.	Качественное оформление и своевременная сдача отчетных документов (перечень льготных профессий и др.)	5
6.	Соблюдение Кодекса этики по отношению к коллегам, родителям воспитанников.	5
	итого	30

Оценка эффективности деятельности специалиста по охране труда

№ п/п	показатель эффективности	баллы
1.	Отсутствие предписаний, замечаний надзорных органов, объективных жалоб.	5
2.	Своевременное и качественное ведение документации.	5
3.	Эффективная координация и контроль деятельности структурных подразделений учреждения, совершенствование комплекса мер по улучшению условий труда.	5
4.	Соблюдение Кодекса этики и служебного поведения работников МАДОУ детский сад «Солнышко». Соблюдение требований ОТ, ПБ, антитеррористической безопасности.	5
5.	Обеспечение и контроль за выполнением требований охраны труда.	5
6.	Мониторинг и своевременное обучение сотрудников по охране труда.	5
	итого	30

Показатели эффективности деятельности бухгалтера

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Оценка ,максимальный балл	
1.	Степень соответствия результатов труда требованиям законодательства (бухгалтерского, налогового, бюджетного)	Оценка выполнения критерия; Качественное ведение бухгалтерского учета: - своевременность и правильность обработки первичной учетной документации, - занесения информации в соответствующие программы автоматизации учета по соответствующим участкам	10	
			отсутствии	10
			наличие незначительного замечания	5
			наличие	0

		бухгалтерского учета	грубого нарушения	
2.	Организация внутреннего финансового контроля	Оценка выполнения критерия; Ведение текущего контроля: -проведение повседневного анализа соблюдения процедур исполнения бюджета, - составление бюджетной (бухгалтерской) отчетности, -ведение бюджетного(бухгалтерского) учета, -осуществление мониторингов по соответствующим участкам бухгалтерского учета	отсутствии	10
			наличие	5
3.	Уровень исполнительской дисциплины	Оценка выполнения критерия; Соблюдение: - трудовой дисциплины; -финансовой дисциплины; -установленных норм по охране труда, пожарной безопасности, антитеррористической безопасности; -кодекса этики и поведения;	отсутствии	10
			наличие	5
			наличие	0
			отсутствии	5
			наличие незначительного замечания	3
наличие грубого нарушения	0			

Показатели эффективности деятельности экономиста

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки		Оценка ,максимальный балл
1.	Степень соответствия результатов труда требованиям	Оценка выполнения критерия;		10
		Качественное планирование и распределение бюджетных средств:	отсутствии	10

	законодательства (бухгалтерского, налогового, бюджетного)	- обеспечение эффективного и целевого использования средств бюджета, - занесения информации в соответствующие программы автоматизации учета	наличие незначительного замечания	8
			наличие грубого нарушения	0
2.	Организация внутреннего финансового контроля	Оценка выполнения критерия; Ведение текущего контроля: - подготовка и соблюдение установленных сроков составления локально нормативной и финансово-экономической документации, - выполнение работ, направленных на совершенствование финансово хозяйственной деятельности и осуществление учета результатов финансово хозяйственной деятельности, - анализ использования бюджетных субсидий по видам расходов в соответствии с планом ФХД	отсутствии	10 10
			наличие	5
3.	Уровень исполнительской дисциплины	Оценка выполнения критерия; Соблюдение: - трудовой дисциплины; - финансовой дисциплины; - установленных норм по охране труда; пожарной безопасности, антитеррористической безопасности; - кодекса этики и поведения;	отсутствии	10 5
			наличие	0
		Замечание со стороны: - руководителя; - вышестоящих органов; - контролирующих органов;	отсутствии	5
			наличие незначительного замечания	3
			наличие грубого нарушения	0

Показатели эффективности деятельности учебно-вспомогательного персонала (младший воспитатель)

№ п/п	Показатели деятельности		Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Степень	Отсутствие замечаний по	Отсутствие	5

	соответствия результатов труда требованиям законодательства (санитарного и др.)	поддержанию санитарного состояния группы в соответствии с СанПин, по качеству и своевременности ежедневной уборки.	Наличие замечаний	0
2.	Обеспечение качественного обслуживания воспитанников	Осуществление качественного ухода за воспитанниками. Поддержание положительного психологического климата в группе, внимательное и доброжелательное отношение к каждому ребенку.	Отсутствие замечаний	5
			Наличие замечаний	0
3.	Уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, администрации учреждения и работников детского сада, родителей воспитанников(законных представителей)	отсутствие	5
			Наличие замечаний	0
		Соблюдение Кодекса этики и служебного поведения работников МАДОУ детский сад «Солнышко»	соблюдение	3
			нарушение	0
Строгое соблюдение санитарных норм и правил, инструкций по охране труда, пожарной безопасности, антитеррористической безопасности.	Отсутствие замечаний	5		
	Наличие замечаний	0		
4.		Сохранность детского контингента (посещаемость)	От 91 до 100%	5
			От 80 до 90%	3
			От 70 до 80%	2
			Ниже 60%	0
5.		Экономное расходование энергоресурсов, бережное отношение к оборудованию групп.	Отсутствие замечаний	4
			Наличие замечаний	
	Итого:			30

Показатели эффективности деятельности шеф-повара, повара

№ п/п	Показатели деятельности		Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Степень соответствия результатов труда требованиям законодательства (санитарного и др.)	Отсутствие замечаний по поддержанию санитарного состояния пищеблока, кухонной посуды, инвентаря.	Отсутствие	5
			Наличие замечаний	0
2.	Обеспечение	Качественная генеральная уборка	Отсутствие	5

	качественного обслуживания воспитанников	пищеблока. Качественное мытье кухонной посуды, инвентаря, оборудования	замечаний	
			Наличие замечаний	0
3.	Уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, администрации учреждения и работников детского сада, родителей воспитанников(законных представителей)	отсутствие	5
			Наличие замечаний	0
		Соблюдение Кодекса этики и служебного поведения работников МАДОУ детский сад «Солнышко»	соблюдение	5
			нарушение	0
Строгое соблюдение санитарных норм и правил, инструкций по охране труда, пожарной безопасности, антитеррористической безопасности.	Отсутствие замечаний	5		
	Наличие замечаний	0		
4.		Экономное расходование энергоресурсов, бережное отношение к оборудованию пищеблока.	Отсутствие замечаний	5
			Наличие замечаний	
Итого:				30

Показатели эффективности деятельности кухонного рабочего

№ п/п	Показатели деятельности		Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Степень соответствия результатов труда требованиям законодательства (санитарного и др.)	Отсутствие замечаний по содержанию санитарного состояния пищеблока детского сада по качеству и своевременности ежедневной уборки помещений в соответствии с САНПИН.	Отсутствие	5
			Наличие замечаний	0
2.	Обеспечение качественного обслуживания воспитанников	Качественная генеральная уборка пищеблока. Качественное мытье кухонной посуды, инвентаря, оборудования.	Отсутствие замечаний	5
			Наличие замечаний	0
3.	Уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, администрации учреждения и работников детского сада, родителей воспитанников(законных представителей)	отсутствие	5
			Наличие замечаний	0
		Соблюдение Кодекса этики и служебного поведения	соблюдение	3

		работников МАДОУ детский сад «Солнышко»	нарушение	0
		Строгое соблюдение санитарных норм и правил, инструкций по охране труда, пожарной безопасности, антитеррористической безопасности.	Отсутствие замечаний	5
			Наличие замечаний	0
4.		Сохранность детского контингента (посещаемость)	отсутствие	3
5.		Экономное расходование энергоресурсов, бережное отношение к оборудованию групп.	Отсутствие замечаний	4
			Наличие замечаний	
	Итого:			30

Показатели эффективности деятельности рабочего по стирке и ремонту спецодежды

№ п/п	Показатели деятельности		Критерии оценки деятельности	Баллы	
1.	Степень соответствия результатов труда требованиям законодательства (санитарного и др.)	Отсутствие замечаний по санитарному состоянию прачечной, соблюдению графиков уборки помещения, стирки и глажения	Отсутствие	5	
			Наличие замечаний	0	
2.	Обеспечение качественного обслуживания воспитанников	Своевременная смена белья в группах согласно графика . Качественная стирка, глажка белья, спецодежды и прочего мягкого инвентаря.	Отсутствие замечаний	5	
			Наличие замечаний	0	
3.	Уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, администрации учреждения и работников детского сада, родителей воспитанников(законных представителей)	отсутствие	5	
			Наличие замечаний	0	
			Соблюдение Кодекса этики и служебного поведения работников МАДОУ детский сад «Солнышко»	соблюдение нарушение	5 0
			Строгое соблюдение санитарных норм и правил, инструкций по охране труда, пожарной безопасности, антитеррористической безопасности.	Отсутствие замечаний Наличие замечаний	5 0
4.		Экономное расходование энергоресурсов, бережное отношение к оборудованию.	Отсутствие замечаний Наличие замечаний	5	

	Итого:			30
--	--------	--	--	----

Показатели эффективности деятельности кастаняши, швеи

№ п/п	Показатели деятельности		Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Степень соответствия результатов труда требованиям законодательства (санитарного и др.)	Отсутствие замечаний на сохранность вверенного имущества	Отсутствие	5
		Оперативность исполнения заявок.	Наличие замечаний	0
2.	Обеспечение качественного обслуживания воспитанников	Качественный ремонт белья, спецодежды, прочего мягкого инвентаря	Отсутствие замечаний	5
			Наличие замечаний	0
3.	Уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, администрации учреждения и работников детского сада, родителей воспитанников(законных представителей)	отсутствие	5
			Наличие замечаний	0
		Соблюдение Кодекса этики и служебного поведения работников МАДОУ детский сад «Солнышко»	соблюдение	5
			нарушение	0
Строгое соблюдение санитарных норм и правил, инструкций по охране труда, пожарной безопасности, антитеррористической безопасности.	Отсутствие замечаний	5		
	Наличие замечаний	0		
4.		Экономное расходование энергоресурсов, бережное отношение к оборудованию.	Отсутствие замечаний	5
			Наличие замечаний	
	Итого:			30

Показатели эффективности деятельности кладовщика

№ п/п	Показатели деятельности		Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Степень соответствия результатов труда требованиям законодательства (санитарного и др.)	Отсутствие замечаний по поддержанию санитарного состояния продуктового склада	Отсутствие	5
		Отсутствие замечаний по правильному хранению продуктов питания	Наличие замечаний	0
2.	Обеспечение качественного	Своевременная выдача продуктов повару детского	Отсутствие замечаний	5

	питания воспитанников	питания Своевременное оформление заявок на поставку продуктов питания	Наличие замечаний	0
3.	Уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, администрации учреждения и работников детского сада, родителей воспитанников(законных представителей)	отсутствие	5
			Наличие замечаний	0
		Соблюдение Кодекса этики и служебного поведения работников МАДОУ детский сад «Солнышко»	соблюдение	3
			нарушение	0
Строгое соблюдение санитарных норм и правил, инструкций по охране труда, пожарной безопасности, антитеррористической безопасности.	Отсутствие замечаний	4		
	Наличие замечаний	0		
4.		Экономное расходование энергоресурсов, бережное отношение к оборудованию.	Отсутствие замечаний	3
			Наличие замечаний	
5.	Организация внутреннего контроля	Отсутствие недостатков и излишек продуктов питания	Отсутствие замечаний	5
			Наличие замечаний	
Итого:				30

Показатели эффективности деятельности уборщика служебных помещений

№ п/п	Показатели деятельности		Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Степень соответствия результатов труда требованиям законодательства (санитарного и др.)	Отсутствие замечаний по содержанию помещений детского сада, дошкольных групп в соответствии с требованиями СанПин; по качеству и своевременности ежедневной уборки помещений детского сада.	Отсутствие	10
			Наличие замечаний	0
2.	Обеспечение качественного обслуживания воспитанников	Сохранность и бережное отношение к имуществу и к потребляемым ресурсам, рациональное использование моющих средств Дежурство по детскому саду.	Отсутствие замечаний	5
			Наличие замечаний	0
3.	Уровень	Отсутствие замечаний со	отсутствие	5

	исполнительской дисциплины	стороны контролирующих органов, администрации учреждения и работников детского сада, родителей воспитанников(законных представителей)	Наличие замечаний	0
		Соблюдение Кодекса этики и служебного поведения работников МАДОУ детский сад «Солнышко»	соблюдение	5
			нарушение	0
		Строгое соблюдение санитарных норм и правил, инструкций по охране труда, пожарной безопасности, антитеррористической безопасности.	Отсутствие замечаний	5
			Наличие замечаний	0
Итого:				30

Показатели эффективности деятельности дворника

№ п/п	Показатели деятельности		Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Степень соответствия результатов труда требованиям законодательства (санитарного и др.)	Отсутствие замечаний по содержанию территории детского сада, прогулочных участков, в соответствии с требованиями СанПин; по качеству и своевременности ежедневной уборки территории	Отсутствие	5
			Наличие замечаний	0
2.	Обеспечение качественного обслуживания воспитанников	Обеспечение сохранности и исправности наружного оборудования, имущества	Отсутствие замечаний	5
			Наличие замечаний	0
3.	Уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, администрации учреждения и работников детского сада, родителей воспитанников(законных представителей)	отсутствие	5
			Наличие замечаний	0
		Соблюдение Кодекса этики и служебного поведения работников МАДОУ детский сад «Солнышко»	соблюдение	5
			нарушение	0
		Строгое соблюдение санитарных норм и правил, инструкций по охране труда, пожарной безопасности, антитеррористической безопасности.	Отсутствие замечаний	5
Наличие замечаний	0			
4.		Осуществление погрузки, разгрузки, перемещения и	Отсутствие замечаний	5 0

	укладки грузов и т.п.	Наличие замечаний	
Итого:			30

Показатели эффективности деятельности плотника

№ п/п	Показатели деятельности		Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Степень соответствия результатов труда требованиям законодательства (санитарного и др.)	Отсутствие замечаний по содержанию территории детского сада, дошкольных групп, прогулочных участков, Содержание в исправном состоянии мебели и оборудования детского сада.	Отсутствие	10
			Наличие замечаний	0
2.	Обеспечение качественного обслуживания воспитанников	Обеспечение сохранности и исправности оборудования, имущества, предотвращения порчи имущества детского сада	Отсутствие замечаний	5
			Наличие замечаний	0
3.	Уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, администрации учреждения и работников детского сада, родителей воспитанников(законных представителей)	отсутствие	5
			Наличие замечаний	0
			соблюдение	5
			нарушение	0
		Строгое соблюдение санитарных норм и правил, инструкций по охране труда, пожарной безопасности, антитеррористической безопасности.	Отсутствие замечаний	5
			Наличие замечаний	0
Итого:				30

Показатели эффективности деятельности сторожа

№ п/п	Показатели деятельности		Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Степень соответствия результатов труда требованиям законодательства (санитарного и др.)	Отсутствие замечаний по содержанию территории детского сада, дошкольных групп, прогулочных участков, своевременное реагирование на возникновение чрезвычайных ситуаций, обеспечение антитеррористических мероприятий	Отсутствие	10
			Наличие замечаний	0

2.	Обеспечение качественного обслуживания воспитанников	Обеспечение сохранности имущества учреждения, предотвращения хищений	Отсутствие замечаний	5	
			Наличие замечаний	0	
3.	Уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, администрации учреждения и работников детского сада, родителей воспитанников(законных представителей)	отсутствие	5	
			Наличие замечаний	0	
			Соблюдение Кодекса этики и служебного поведения работников МАДОУ детский сад «Солнышко»	соблюдение 0 нарушение	5 0
			Строгое соблюдение санитарных норм и правил, инструкций по охране труда, пожарной безопасности, антитеррористической безопасности.	Отсутствие замечаний Наличие замечаний	5 0
Итого:				30	

Показатели эффективности деятельности заведующего хозяйством

№ п/п	Показатели деятельности		Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Степень соответствия результатов труда требованиям законодательства (санитарного и др.)	Обеспечение безаварийной и бесперебойной работы всех видов оборудования, своевременный и качественный ремонт и модернизация оборудования. Отсутствие замечаний по работе младшего обслуживающего персонала, по соблюдению санитарного состояния детского сада и прилегающей территории.	Отсутствие	3
			Наличие замечаний	0
				2
2.	Высокая эффективность работы по обеспечению обслуживания деятельности детского сада, дошкольных групп	Обеспечение учета и сохранности имущества детского сада. Своевременное и качественное ведение документации. Своевременная подготовка учреждения к новому учебному году, зимнему сезону, ЛОК, к другим плановым мероприятиям.	Отсутствие замечаний	3
			Наличие замечаний	0
				3
				0
			Отсутствие замечаний	4
	0			
3.	Уровень исполнительской	Эффективность и своевременность исполнения	наличие	5
			отсутствие	0

дисциплины	управленческих решений		
	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов.	отсутствие наличие	3 0
	Экономное расходование энергоресурсов, материальных запасов.	наличие отсутствие	0 2
	Соблюдение требований ОТ, ПБ, антитеррористической защищенности. Соблюдение Кодекса этики и служебного поведения работников МАДОУ детский сад «Солнышко»	Отсутствие замечаний наличие отсутствие замечаний отсутствие	5 0 5 0
Итого:			30

Показатели эффективности деятельности медицинской сестры, медицинской сестры по массажу, медицинской сестры по физиотерапии, врачей-специалистов

№ п/п	Показатели деятельности		Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Степень соответствия результатов труда требованиям законодательства (санитарного и др.)	Сохранность детского контингента (посещаемость).	От 91 до 100% От 80 до 90% От 70 до 80% Ниже 60%	5 3 2 0
		Отсутствие замечаний по санитарному состоянию детского сада.	Наличие отсутствие	5
2.	эффективность работы по обеспечению обслуживания деятельности детского сада, дошкольных групп	Своевременное и качественное исполнение назначений врача.	Отсутствие замечаний Наличие	3 0
		Правильное и четкое ведение медицинской документации, своевременная сдача отчетов	Отсутствие замечаний наличие	2 0
3.	Уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей).	отсутствие	3
			наличие	0
		Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов.	отсутствие	5
			наличие	0
Экономное расходование энергоресурсов, материальных запасов.	наличие	0		
	отсутствие	2		

		Соблюдение требований СанПин, ОТ, ПБ, антитеррористической защищенности.	Отсутствие замечаний наличие	3 0
		Соблюдение Кодекса этики и служебного поведения работников МАДОУ детский сад «Солнышко»	отсутствие замечаний отсутствие	2 0
	Итого:			30

Примечание: Эффективность труда работников учреждения оценивается посредством бальной системы. 1 балл составляет 1% постоянных стимулирующих выплат.