

6. Настоящее положение согласовывается начальником муниципального учреждения «Управление образования» администрации МОГО «Ухта» и утверждается руководителем МДОУ с учетом мнения представительного органа работников.

7. Выплата заработной платы работникам производится два раза в месяц «10» и «25» числа в порядке, установленном трудовым договором, коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка. При выплате заработной платы каждому работнику выдается расчетный листок, содержащий информацию о составных частях заработной платы за расчетный месяц, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

8. Учёт рабочего времени сторожей ведётся исходя из суммированного учёта рабочего времени с учётным периодом, равным 12 (двенадцати) месяцам.

II ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ (СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ)

1. Должностные оклады руководящих работников

Наименование должности	Должностной оклад (в рублях) в зависимости от численности воспитанников (свыше 200 воспитанников)
Заведующий	13 500
Заместитель заведующего	12 150
Главный бухгалтер	12 150

Численность воспитанников определяется по списочному составу на 1 января.

2. Должностные оклады работников МДОУ устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

2.1. Должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников

Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы) в рублях
Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	8800
Воспитатель	9200
Учитель – логопед, старший воспитатель	9400
Педагог дополнительного образования	9000

Должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников включают размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

2.2. Должностные оклады учебно – вспомогательного персонала

Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
Помощник воспитателя	7400
Младший воспитатель	7700

3. Должностные оклады работников МДОУ, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих». Размеры окладов работников МДОУ, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

3.1. Должностные оклады специалистов, служащих, а также работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих

Наименование должности, рабочих профессий	Разряд оплаты труда	Должностной оклад (рублей)
Дворник	1	6800
Оператор стиральных машин	2	6936
Подсобный рабочий	2	6936
Кастелянша	2	6936
Кладовщик	2	6936
Сторож	2	6936
Уборщик служебных помещений	2	6936
Рабочий по комплексному обслуживанию здания	3	7072
Делопроизводитель	3	7072
Повар	4	7208
Повар	5	7344
Специалист по охране труда	6	7480
Заведующий хозяйством	8	7820

Шеф - повар	8	7820
Бухгалтер	9	8092

III РАЗМЕРЫ ПОВЫШЕНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ

№ п/п	Перечень оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников	Размер повышения, в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
1.	Педагогическим работникам за работу в группах, реализующих адаптированные образовательные программы для лиц с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития), образовательных учреждений (за исключением образовательных учреждений, реализующих адаптированные образовательные программы для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития))	15
2.	Педагогическим работникам за наличие: первой квалификационной категории высшей квалификационной категории	20 40

1. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) по двум и более основаниям, то абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от должностного оклада (ставки заработной платы) без учета повышения по другим основаниям.

2. Повышенные должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) по основаниям, предусмотренным в Перечне, образуют новые размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы).

IV ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

1. Выплатами компенсационного характера являются:

- 1.1. Доплаты работникам МДОУ за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- 1.2. Доплаты работникам МДОУ, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 1.3. Доплаты за работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников образовательных организаций;
- 1.4. Доплаты молодым специалистам образовательных организаций;

- 1.5. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями - районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
2. Работникам МДОУ за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются доплаты к должностным окладам (ставкам заработной платы) в следующих размерах:

- 2.1. Доплата за работу в ночное время производится работникам МДОУ в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

- 2.2. Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату осуществляется по поручению работодателя с письменного согласия работника.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

- 2.3. Другие доплаты работникам МДОУ за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3. Доплаты работникам МДОУ, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, определенном законодательством Российской Федерации на основании специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с целью обеспечения безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и реализации прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда. Выплата компенсационного характера за работы с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в размере не менее 4 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы) работника.

4. Доплаты за работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников МДОУ:

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат в процентах к должностному окладу
1.	Педагогическим работникам за заведование учебно-опытными участками, теплицами (доплата за заведование учебно-опытными участками, теплицами, парниковыми и подсобными хозяйствами устанавливается на период проведения сельскохозяйственных работ)	до 10
2.	Работникам за работу в аттестационных комиссиях, экспертных комиссиях по определению профессиональной компетентности педагогических, руководящих работников при прохождении аттестации на соответствующую квалификационную категорию. Доплата за работу в аттестационных, экспертных комиссиях устанавливается на период работы аттестационной комиссии.	до 15
3.	Педагогическим работникам за реализацию дополнительных проектов (организация экскурсионных и экспедиционных программ, групповых и индивидуальных учебных проектов обучающихся, социальных проектов)	до 10
4.	Педагогическим работникам за работу с детьми из социально неблагополучных семей (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности социального педагога)	до 15
5.	За руководство городскими методическими объединениями (опорно-методическими площадками)	до 15

5. Молодым специалистам, прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, имеющих государственную аккредитацию, на работу в МДОУ, устанавливаются доплаты к должностному окладу (ставке заработной платы) в следующих размерах:

Категории молодых специалистов	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
Молодым специалистам, имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании	25

Молодыми специалистами для назначения доплат, установленных настоящим

пунктом, являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в образовательных организациях по профилю полученного образования на должностях, относящихся к категориям руководителей и специалистов.

5.1. Доплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания образовательной организации на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в подпунктах 5.3 и 5.4 пункта 5 настоящего раздела.

5.2. Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с даты трудоустройства в образовательных организациях, началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения, за исключением случаев, указанных в подпункте 5.3. пункта 5 настоящего раздела.

5.3. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до трех лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, доплаты устанавливаются на три года с даты трудоустройства в организациях образования в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

5.4. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в образовательных организациях (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в образовательных организациях в качестве специалистов, доплаты устанавливаются на три года с даты окончания образовательной организации.

5.5. В случае если после установления доплаты молодой специалист был призван на военную службу или направлен на альтернативную гражданскую службу, осуществлял уход за ребенком в возрасте до трех лет, период осуществления доплаты, определенный в соответствии с подпунктами 5.1, 5.2, 5.3, 5.4 пункта 5 настоящего раздела продолжается со дня прекращения указанных событий.

6. Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях к заработной плате работников Организаций устанавливаются в размерах и в порядке, определенных Правительством Российской Федерации.

У ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

1. Выплатами стимулирующего характера являются:

- 1) надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) надбавки за качество выполняемых работ;
- 3) надбавки за выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы.

Для определения размера и порядка выплат надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальных выплат работникам на основе оценки эффективности деятельности работников, результативности и качества

выполняемых работ в МДОУ создается постоянно действующая комиссия по подведению итогов оценки эффективности труда работников в составе заведующего, заместителя заведующего, других категорий работников, представителя трудового коллектива.

Оценка интенсивности и результативности, а также качества выполняемых работ производится 1 раз в год – до 31 января каждого года.

2. Надбавки за **интенсивность и высокие результаты работы** работникам МДОУ устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование должности	Размер надбавок, в процентах к должностному окладу
1.	Заведующий	до 200
2.	Заместитель заведующего, главный бухгалтер	до 180
3.	Другие работники	до 150

Конкретные размеры надбавок за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом заведующего МДОУ, с учётом показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников (согласно *приложению № 1*), позволяющих оценить результативность работы, по согласованию с комиссией по подведению итогов оценки эффективности труда работников.

3. Работникам МДОУ в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда могут устанавливаться надбавки к должностным окладам (ставка заработной платы) за **качество выполняемых работ** в размере до 200 процентов к должностному окладу (ставка заработной платы).

Конкретные размеры доплат за качество работы устанавливаются заведующим МДОУ, с учётом показателей и критериев, позволяющих оценить качество выполненной работы, (согласно *приложению № 2*), по согласованию с комиссией по подведению итогов оценки эффективности труда работников.

4. **Надбавки за выслугу лет** устанавливаются руководителям, специалистам, другим служащим, высококвалифицированным рабочим, в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки, в процентах к должностному окладу (ставка заработной платы)
свыше 1 года	5
от 5 до 10 лет	10
от 10 до 15 лет	15
свыше 15 лет	20

Надбавки за выслугу лет устанавливаются, в том числе, руководителям, специалистам, другим служащим, высококвалифицированным рабочим, работающим в МДОУ на условиях совместительства, а также почасовой оплаты труда.

Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам, имеющим доплату в соответствии с пунктом 5 раздела 4 настоящего Положения.

4.1. В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включаются следующие периоды:

1) период работы в государственных и муниципальных организациях на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;

2) период работы в государственных и муниципальных организациях высококвалифицированными рабочими, оплата труда которых осуществлялась исходя из повышенных разрядов;

3) период работы в централизованных бухгалтериях при органах исполнительной власти и местного самоуправления Республики Коми на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;

4) период работы на государственной гражданской и муниципальной службе;

5) период работы до 1 января 1992 года на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих в детских спортивных школах, созданных при физкультурно-спортивных обществах, спортивных или спортивно-технических клубах, профсоюзах;

б) время военной службы граждан, если перерыв между днем увольнения с военной службы и днем приема на работу не превысил одного года, а ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и при вооруженных конфликтах, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва.

4.2. Надбавки за выслугу лет исчисляются исходя из должностного оклада, оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки) работника без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.3. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. В качестве дополнительных документов могут предоставляться справки соответствующих организаций, подтверждающие наличие сведений, имеющих значение при определении права на надбавку за выслугу лет или ее размер, заверенные подписью руководителя и печатью.

5. Премияльные выплаты по итогам работы

Виды и размеры премий:

- По итогам работы за месяц;
- По итогам работы за год.

	Премии по итогам работы за месяц	В процентах к должностному окладу
1	Воспитателям за организацию работы по повышению процента занятости места одним ребёнком <ul style="list-style-type: none">- От 75% до 79%- От 80% до 84%- От 85% до 89%- Свыше 90%	10% 15% 20% 25%

2	Работникам МДОУ за улучшение условий для пребывания воспитанников в детском саду: – Создание обогащённой развивающей среды; – Работа по благоустройству территории; – Проведение ремонтных работ; – Оформление зимних участков для организации детской деятельности; – Организация работ на клумбе, огороде в период сельскохозяйственных работ.	до 50%
3	Работникам МДОУ за подготовку, участие и результативность достижений, творчество и инициативу в организации и проведении открытых общесадовых, городских, республиканских мероприятий, смотров – конкурсов, фестивалей, конкурсов профессионального мастерства.	до 50%
4	Работникам МДОУ за хорошую подготовку к новому учебному году.	до 50%
5	Работникам МДОУ за помощь в одевании детей младших групп на прогулку	до 10%
6	Работникам пищеблока за организацию качественного детского питания (разнообразное меню, освоение и внедрение новых блюд).	до 50%

Конкретный размер премии может устанавливаться как в процентном отношении к должностному окладу, так и в абсолютном значении.

Премия по итогам работы за год

Всем работникам МДОУ - 10-50% среднего месячного заработка (при наличии экономии по заработной плате за год). Конкретный размер премии может устанавливаться как в процентном отношении к должностному окладу, так и в абсолютном значении.

При премировании работников по итогам работы за год учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе соответственных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер премии может быть увеличен работникам, не имеющим больничных листов в течение года на 10% (1 раз в год).

Премия по итогам работы за год выплачивается работникам, проработавшим в МДОУ «Д/с № 66» не менее одного календарного года.

Размер премии (по итогам работы за месяц, год) может быть снижен при условии:

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
 - нарушение должностной инструкции;
 - нарушение санитарно – эпидемиологического режима;
 - нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности;
 - нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
 - обоснованные жалобы родителей на сотрудников МДОУ;
 - детский травматизм по вине работника;
 - высокий уровень заболеваемости сотрудников (злоупотребление больничными листами);
 - отсутствие результатов в работе с семьёй (наличие задолженности по родительской плате, конфликтные ситуации);
 - халатное отношение к сохранности материально-технической базы.
6. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления, в том числе премиальных выплат по итогам работы, а также надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, определяются МДОУ самостоятельно в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда соответствующей организации и фиксируются в установленном порядке в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников.
 7. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера, в том числе премиальных выплат по итогам работы, надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, заместителю заведующего, главному бухгалтеру и остальным работникам МДОУ устанавливаются приказом заведующего.
 8. Выплаты стимулирующего характера заведующему МДОУ устанавливаются приказом начальника Муниципального учреждения «Управление образования» администрации МОГО «Ухта», с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности организации и ее руководителя в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда организации.
 9. Показатели эффективности деятельности МДОУ и ее руководителя, в соответствии с которыми устанавливаются выплаты стимулирующего характера заведующему, определяются приказом начальника Муниципального учреждения «Управление образования» администрации МОГО «Ухта».
 10. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца (года) работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц (год).
 11. При наличии дисциплинарного взыскания выплаты стимулирующего характера не производятся (по решению постоянно действующей комиссии по подведению итогов оценки эффективности труда работников - полностью или частично).

VI ПОРЯДОК РЕГУЛИРОВАНИЯ УРОВНЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ЗАВЕДУЮЩЕГО, ЗАМЕСТИТЕЛЯ ЗАВЕДУЮЩЕГО И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

1. Должностной оклад заведующего устанавливается трудовым договором с заведующим, заключаемым муниципальным учреждением «Управление образования» администрации МОГО «Ухта» с учетом размеров повышений должностных окладов

(ставок заработной платы) работников муниципальных образовательных организаций МОГО «Ухта», определенных в разделе 3 настоящего Положения.

2. Заведующему, заместителю заведующего, главному бухгалтеру МДОУ устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заведующего, заместителя заведующего, главного бухгалтера МДОУ, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения МДОУ и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава МДОУ (без учета заработной платы заведующего, заместителя заведующего, главного бухгалтера МДОУ (далее - коэффициент кратности) в зависимости от среднесписочной численности работников МДОУ в следующих размерах:

№ п/п	Среднесписочная численность работников организации (чел.)	Коэффициент кратности	
		для руководителей	для заместителя руководителя, главного бухгалтера
1.	от 51 до 100 (включительно)	3,5	3,0

3. Условие о коэффициенте кратности является обязательным для включения в трудовые договоры заведующего, заместителя заведующего, главного бухгалтера МДОУ.

4. При расчете среднемесячной заработной платы работников МДОУ, а также заведующего, заместителя заведующего, главного бухгалтера МДОУ, начисленной за периоды в течение календарного года с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), для определения коэффициента кратности учитываются должностные оклады (оклады), ставки заработной платы (тарифные ставки) с учетом установленных повышений, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера за счет всех источников финансового обеспечения МДОУ.

5. Выплаты стимулирующего характера заведующему МДОУ устанавливаются приказом муниципального учреждения «Управление образования» администрации МОГО «Ухта» в соответствии с утвержденным положением, определяющим выплаты стимулирующего характера руководителю образовательной организации, с учетом соблюдения значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с пунктом 3 настоящего раздела.

6. Муниципальное учреждение «Управление образования» администрации МОГО «Ухта» осуществляют ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы заведующего МДОУ к среднемесячной заработной плате работников МДОУ, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности, указанного в пункте 3 настоящего раздела.

7. Выплаты стимулирующего характера заместителю заведующего, главному бухгалтеру МДОУ устанавливаются приказом заведующего МДОУ с учетом соблюдения предельных значений коэффициентов кратности, определенных в соответствии с пунктом 3 настоящего раздела.

8. Заведующий МДОУ осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы для заместителя

руководителя, главного бухгалтера МДОУ к среднемесячной заработной плате работников МДОУ, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), в целях соблюдения предельного значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с пунктом 3 настоящего раздела.

VII ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ПЛАНОВОГО ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

1. Плановый фонд оплаты труда МДОУ включает:

- фонд должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок), сформированный с учетом повышений должностных окладов (ставок заработной платы), установленных в соответствии с разделом 3 настоящего Положения;
- фонд выплат компенсационного характера, сформированный в соответствии с разделом 4 настоящего Положения;
- фонд выплат стимулирующего характера, сформированный в соответствии с разделом 5 настоящего Положения;
- выплаты, предусмотренные в соответствии с пунктом 4 настоящего раздела.

Плановый фонд оплаты труда рассчитывается с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2. При планировании расходов на оплату работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей, указанных в пункте 4 раздела 4 настоящего Положения объем средств на эти цели не должен превышать фонда оплаты труда по должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) с учетом их повышения согласно разделу 3 настоящего Положения, а также с учетом доплат, предусмотренных подпунктом 2.1 пункта 2 и пункта 3 раздела 4 настоящего Положения: по образовательным учреждениям, реализующим основную образовательную программу дошкольного образования – до 11 процентов.

3. Фонд выплат стимулирующего характера формируется из объема средств на выплату надбавок за выслугу лет, объема средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы.

4. При формировании фонда стимулирующих выплат объем средств на выплату надбавок за выслугу лет в образовательных организациях определяется исходя из фактической потребности.

5. Объем средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливается в размере не менее 20 процентов от планового фонда оплаты труда по должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) с учетом повышений должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) раздела 3 настоящего Положения и выплат компенсационного характера, установленных разделом 4 настоящего Положения;

6. Размер фонда стимулирующих выплат может быть увеличен за счет образовавшейся экономии фонда оплаты труда, в том числе за счет экономии фондов

компенсационных выплат и должностных окладов, окладов (ставок - заработной платы, тарифных ставок), а также оптимизации штатной численности в пределах средств, выделенных на оплату труда МДОУ.

7. В МДОУ при формировании планового фонда оплаты труда учитываются средства на оплату труда лиц, замещающих уходящих в отпуск заведующих (при условии отсутствия в штатном расписании образовательной деятельности должности заместителя заведующего), воспитателей, младших воспитателей, работников кухни (повар, подсобный рабочий), машиниста по стирке и ремонту спецодежды (оператор стиральных машин). При расчете фонда компенсационных и стимулирующих выплат данные расходы не учитываются.

8. Фонд оплаты труда МДОУ, сформированный за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направляется на выплату заработной платы работникам, непосредственно оказывающим платные услуги, а также на осуществление выплат стимулирующего характера работникам МДОУ. Выплаты стимулирующего характера работникам МДОУ, выплачиваемые за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, устанавливаются в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера, определенным в разделе 5 настоящего Положения.

9. За счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, работникам МДОУ может выплачиваться материальная помощь. Размеры и условия ее выплаты определяются в локальном нормативном акте МДОУ.

НАДБАВКА ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности руководящих и педагогических работников

<i>Заместитель заведующего</i>			
№	Показатели	Критерии	Баллы 180
1.	Обеспечение качества и безопасности образовательного процесса		95
1.1.	Наличие и качество программно – аналитической деятельности, систем планирования и контроля	<ul style="list-style-type: none"> - Наличие и эффективная реализация Программы развития - Наличие и качественная реализация годового планирования 	<p>1-5</p> <p>1 – 5</p>
1.2.	Создание условий для получения образования одаренными детьми, детьми с ограниченными возможностями здоровья; организация образования детей с особыми образовательными потребностями	<ul style="list-style-type: none"> - Наличие детей с одарённостью, для которых созданы специальные условия; - Наличие детей с ОВЗ, для которых созданы специальные условия 	<p>1 – 5</p> <p>1 - 5</p>
1.3.	Результативность участия воспитанников детского сада в конкурсах, соревнованиях, смотрах, фестивалях различных уровней	<p><u>участники</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - муниципальный уровень - республиканский уровень - всероссийский уровень <p><u>призёры</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - муниципальный уровень - республиканский уровень - всероссийский уровень 	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>максим альная оценка - 10 баллов</p>
1.4.	Результативность участия педагогов детского сада в конкурсах, соревнованиях, смотрах, фестивалях различных уровней	<p><u>участники</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - муниципальный уровень - республиканский уровень - всероссийский уровень <p><u>призёры</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - муниципальный уровень - республиканский уровень - всероссийский уровень 	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>5</p> <p>максим альная оценка - 15 баллов</p>

1.5.	Предоставление дополнительных образовательных услуг	за каждую услугу	2 максимальная оценка - 15 баллов
1.6.	Удовлетворённость родителей качеством предоставления образовательных услуг	<ul style="list-style-type: none"> - 90% - 100% - 80% - 89% 	3 2
1.7.	Создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе	<ul style="list-style-type: none"> - урегулирование конфликтных ситуаций между участниками образовательного процесса; - отсутствие обоснованных жалоб и обращений участников образовательных отношений 	1 - 3 1 - 3
1.8.	Организация работы по распространению инновационного опыта	Организация и проведение на базе ДОУ семинаров, курсов повышения квалификации, конкурсов различного уровня и т.д.: <ul style="list-style-type: none"> · республиканского уровня · муниципального уровня 	4 - 6 1 - 3
1.9.	Информационная доступность и открытость, создание имиджа ДОУ	<ul style="list-style-type: none"> - Публикации педагогических работников в научно – исследовательских изданиях, сборниках, журналах; - Функционирование и своевременное обновление официального сайта в сети «Интернет» в соответствии с действующим законодательством - Освещение положительного опыта о работе ДОУ в СМИ 	3 - 5 3 - 5 3 - 5
1.10.	Своевременное внесение изменений в локальные нормативные документы, своевременное предоставление документации (отчёты, планы, и др.)	<ul style="list-style-type: none"> - оформление несвоевременное и не в полном объёме - своевременное оформление, соответствующее требованиям 	0 3 - 5
2.	Обеспечение безопасности участников образовательного процесса		60
2.1.	Создание безопасных условий для участников образовательных отношений	Наличие и своевременная реализация плана мероприятий по комплексной безопасности: <ul style="list-style-type: none"> - Гражданская оборона, защита от чрезвычайных ситуаций; - Антитеррористическая защищённость; - Антикоррупционная политика. 	1 - 10

2.2.	Соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенического режима	Отсутствие предписаний контролирующих органов: – Роспотребнадзора; – Отдела надзорной деятельности; – Управления по надзору и контролю в сфере образования Министерства образования РК	2 – 3 2 – 3 5 - 10
2.3.	Создание условий для сохранения здоровья воспитанников	– Наличие и реализация комплексно-целевой программы оздоровления воспитанников; – Стабильная или положительная динамика показателей здоровья воспитанников по данным мониторинга: · коэффициент занятости места одним ребёнком не ниже городского показателя · индекс здоровья ребёнка не ниже городского показателя · отсутствие травматизма воспитанников в течение года	1 – 5 1 – 3 1 – 3 1 - 3
2.4.	Обеспечение эстетических условий	– состояние групповых – состояние прогулочных участков – оформление методического кабинета – обеспечение педагогического процесса методической литературой и пособиями	2 - 5 2 - 5 2 - 5 2 - 5
3.	Кадровое обеспечение образовательного процесса		20
3.1.	Соответствие квалификации педагогических кадров требованиям законодательства: – доля педагогических работников, имеющих первую и высшую квалификационную категорию; – своевременное прохождение педагогами аттестации на соответствие занимаемой должности; – выполнение плана повышения квалификации.	– до 40% – от 40% - до 60% – свыше 60% – до 90% – от 90% до 100%	3 5 10 2 - 5 3 5
4.	Взаимодействие с семьями воспитанников		5
4.1.	Организация и проведение мероприятий, направленных на взаимодействие с родителями	– Организация и проведение общих родительских собраний – Консультирование родителей	1-5

<i>Главный бухгалтер</i>			
№	Показатели и критерии		180 баллов
1	Безукоризненное исполнение Учётной политики		5 - 20
2	Своевременное освоение лимитов бюджетных обязательств в течение финансового года, в том числе внебюджетных средств		5 - 20
3	Наличие локальных актов, инструкций, связанных с организацией финансово – хозяйственной деятельности		5 - 20
4	Положительная динамика по снижению кредиторской задолженности		5 - 20
5	Своевременность уплаты налоговых отчислений		5 - 10
6	Высокое качество и своевременная сдача годовой, квартальной, месячной отчётности		5 - 20
7	Положительная динамика уровня оптимизации бюджетных расходов поквартально		5 - 20
8	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и проверок контролирующих органов		5 - 20
9	Соблюдение требований противопожарной и антитеррористической безопасности, охраны труда и техники безопасности, требований санитарного законодательства		1 - 5
10	Отсутствие жалоб и обращений сотрудников по вопросу профессиональной деятельности бухгалтерии		5 - 10
11	Исполнительская дисциплина, своевременное предоставление отчётов и запрашиваемой информации		5 - 10
12	Создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе, соблюдение профессиональной и корпоративной этики		1 - 5
<i>Старший воспитатель</i>			
№	Показатели	Критерии	Баллы
1.	Обеспечение качества образовательного процесса		70
1.1.	Подготовка и проведение педагогами образовательной деятельности	на высоком методическом уровне на среднем методическом уровне на низком уровне	6 – 10 2 – 5 0
1.2.	Результативность участия воспитанников детского сада в конкурсах, соревнованиях, смотрах, фестивалях различных уровней	<u>участники</u> – муниципальный уровень – республиканский уровень – всероссийский уровень <u>призёры</u> – муниципальный уровень – республиканский уровень – всероссийский уровень	1 2 3 2 3 4 максимальная оценка - 10 баллов

1.3.	Результативность участия педагогов детского сада в конкурсах, соревнованиях, смотрах, фестивалях различных уровней	<u>участники</u> – муниципальный уровень – республиканский уровень – всероссийский уровень <u>призёры</u> – муниципальный уровень – республиканский уровень – всероссийский уровень	1 2 3 2 3 5 максимальная оценка - 10 баллов
1.4.	Удовлетворённость родителей качеством предоставления образовательных услуг	– 90% - 100% – 80% - 89%	3 2
1.5.	Создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе	– урегулирование конфликтных ситуаций между участниками образовательного процесса; – отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей и педагогических работников	1 - 3 1 - 3
1.6.	Распространение передового педагогического опыта через открытые занятия, мастер – классы, выступление на семинарах, круглых столах, конференциях, ГМО и т. д.	– уровень МДОУ – муниципальный уровень – республиканский уровень – всероссийский уровень	1 2 3 5 максимальная оценка - 10 баллов
1.7.	Внедрение современных развивающих педагогических технологий	– ИКТ, – технологии проектной деятельности, – портфолио и т. д.	3 - 5
1.8.	Исполнительская дисциплина	– Своевременное ведение необходимой документации (планы, рабочие программы, отчёты и т. д.) – Своевременное предоставление необходимой информации (отчёты, запросы и т. д.) – Своевременное и качественное исполнение документов: приказов, распоряжений, актов	1 - 4
1.9.	Информационная доступность и открытость, создание имиджа ДОУ	– Публикации педагогических работников в научно – исследовательских изданиях, сборниках, журналах;	1 - 4

		<ul style="list-style-type: none"> - Функционирование и своевременное обновление официального сайта в сети «Интернет» в соответствии с действующим законодательством - Освещение положительного опыта о работе ДОУ в СМИ 	<p>1 - 4</p> <p>1 - 4</p>
2.	Обеспечение безопасности участников образовательного процесса		25
2.1.	Создание условий для сохранения здоровья воспитанников	<ul style="list-style-type: none"> - Реализация в полном объеме комплексно-целевой программы оздоровления воспитанников; - Стабильная или положительная динамика показателей здоровья воспитанников по данным мониторинга: · коэффициент занятости места одним ребёнком не ниже городского показателя · индекс здоровья ребёнка не ниже городского показателя · отсутствие травматизма воспитанников в течение года 	<p>1 - 4</p> <p>1 - 3</p> <p>1 - 3</p> <p>1 - 3</p>
2.2.	Обеспечение эстетических условий	<ul style="list-style-type: none"> - состояние групповых - состояние прогулочных участков - оформление методического кабинета - обеспечение педагогического процесса методической литературой и пособиями 	<p>1 - 3</p> <p>1 - 3</p> <p>1 - 3</p> <p>1 - 3</p>
3.	Кадровое обеспечение образовательного процесса		25
3.1.	Соответствие квалификации педагогических кадров требованиям законодательства: <ul style="list-style-type: none"> - доля педагогических работников, имеющих первую и высшую квалификационную категорию - своевременное прохождение педагогами аттестации на соответствие занимаемой должности - выполнение плана повышения квалификации. 	<ul style="list-style-type: none"> - до 40% - с 40% - до 60% - свыше 60% 	<p>3</p> <p>5</p> <p>9</p> <p>2 - 5</p> <p>3</p> <p>5</p>
3.2.	Организация работы с молодыми специалистами	<ul style="list-style-type: none"> - наставническая деятельность - организация работы «Школы молодого воспитателя» 	<p>1 - 3</p> <p>1-3</p>

4.	Взаимодействие с семьями воспитанников		30
4.1.	Организация и проведение мероприятий, направленных на взаимодействие с родителями	<ul style="list-style-type: none"> - контроль и методическая помощь в организации и проведении родительских собраний, консультаций; - состояние родительских уголков; - состояние документации по работе с родителями; - проведение массовых мероприятий с участием родителей, дней открытых дверей; - 100% посещение воспитателями семей на дому. 	<p>1-5</p> <p>1-5</p> <p>1-5</p> <p>1-5</p> <p>1-5</p>
4.2.	Своевременное выявление и эффективность в организации системы работы с семьями социального риска и семьями, находящимися в социально опасном положении		1-5
Воспитатель			
№	Показатели	Критерии	Баллы
1.	Эффективность реализации образовательной программы		до 35 баллов
1.1.	Подготовка и проведение воспитателем образовательной деятельности	на высоком методическом уровне на среднем методическом уровне на низком уровне	6 – 10 2 – 5 0
1.2.	Участие воспитанников в конкурсах, соревнованиях, смотрах, фестивалях различных уровней	<u>участники</u> <ul style="list-style-type: none"> - уровень МДОУ - муниципальный уровень - республиканский уровень - всероссийский уровень <u>призёры</u> <ul style="list-style-type: none"> - уровень МДОУ - муниципальный уровень - республиканский уровень - всероссийский уровень 	1 2 3 4 2 3 5 7 макси- мальная оценка - 10 баллов
1.3.	Благоприятный психологический климат (отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и сотрудников)	отсутствие жалоб наличие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	1 - 5 0
1.4.	Удовлетворённость родителей качеством предоставления образовательных услуг	<ul style="list-style-type: none"> - 90% - 100% - 80% - 89% - ниже 80% 	5 - 10 1 - 4 0

2.	Результативность участия воспитателей в методической и научно – исследовательской работе		до 35 баллов
2.1.	Представление собственного педагогического опыта через открытые занятия, мастер – классы, выступление на семинарах, круглых столах, конференциях и т. д.	<ul style="list-style-type: none"> – уровень МДОУ – муниципальный уровень – республиканский уровень – всероссийский уровень 	2 3 5 7 макси- мальная оценка - 10 баллов
2.2.	Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства	<ul style="list-style-type: none"> – участник – призёр – победитель 	3 4 5 макси- мальная оценка - 10 баллов
2.3.	Руководство творческими рабочими группами, объединениями	<ul style="list-style-type: none"> – общесадовыми – городскими 	5 10
2.4.	Ведение документации (отчёты, рабочие программы, табели посещаемости, документация по работе с семьей и др.)	<ul style="list-style-type: none"> – ведение несвоевременное и не в полном объёме – ведение в основном своевременное – своевременное ведение, соответствующее требованиям 	0 1 - 3 4 - 5
3.	Инновационная деятельность		до 15 баллов
3.1.	Публикации в научно – исследовательских изданиях, сборниках, журналах	за 1 публикацию	2 макси- мальная оценка - 10 баллов
3.2.	Использование современных развивающих педагогических технологий: ИКТ, технологии проектной деятельности, технологии портфолио и т. д.	<ul style="list-style-type: none"> – начальное освоение технологии и внедрение в повседневную практику – эффективное, результативное использование технологий 	1 - 3 4 - 5
4.	Создание благоприятных условий осуществления образовательного процесса		до 40 баллов
4.1.	Обеспечение информационной доступности	<ul style="list-style-type: none"> – оформление родительских уголков в соответствии с требованиями – трансляция педагогического опыта посредством официального сайта в сети «Интернет» 	1 - 3 1 - 5
4.2.	Обеспечение эстетических условий	– соответствие предметно – развивающей среды	1 - 3

		требованиям ФГОС – оформление группы – сохранность имущества, игрового и учебного оборудования	1 - 3 1 - 3
4.3.	Охват детей в группе дополнительными платными услугами	– свыше 40% – свыше 70%	3 5
4.4.	Отсутствие задолженности по родительской плате	– отсутствие задолженности по родительской плате – отсутствие задолженности по дополнительным платным услугам	5 - 10 3 - 5
5.	Обеспечение условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность воспитанников		до 25 баллов
5.1.	Обеспечение безопасности участников образовательного процесса	– соблюдение требований охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности – надлежащее санитарно- гигиеническое состояние группы – выполнение энергосберегающих мероприятий – наличие в группе необходимых средств защиты (ватно-марлевых повязок) и правильного их хранения	до 15 баллов
5.2.	Оздоровительная работа с детьми	– систематическое и методически правильное проведение закаливающих мероприятий согласно программе здоровьесбережения – отсутствие травматизма воспитанников – есть случаи травматизма воспитанников	до 10 баллов - 3
Учитель - логопед			
№	Показатели	Критерии	Баллы
1.	Эффективность осуществления коррекционно – диагностической работы		до 60 баллов
1.1.	Выявление детей, нуждающихся в логопедической помощи за учебный год	Количество (доля) детей, в возрасте от 4 до 5 лет, охваченных индивидуальными диагностическими процедурами: – менее 40% детей – 40-79 % детей – 80-100 % детей	0 2 - 3 4 - 5

1.2.	Количество детей, имеющих сложный речевой дефект или сочетающийся с другими дефектами (от количества детей, занимающихся в логопедической группе)	<ul style="list-style-type: none"> - менее 10% от общего количества детей в группе; - до 20% - от 21% до 49% - более 50% 	<p>0</p> <p>1</p> <p>2</p> <p>3 - 5</p>
1.3.	100% количество детей, вышедших на запланированный уровень коррекционной работы по итогам учебного года		3 - 5
1.4.	Подготовка и проведение образовательной деятельности	<p>на высоком методическом уровне</p> <p>на среднем методическом уровне</p> <p>на низком уровне</p>	<p>6 - 10</p> <p>2 - 5</p> <p>0</p>
1.5.	Осуществление коррекционно-диагностической работы	<ul style="list-style-type: none"> - заполняются речевые карты; - работа осуществляется в соответствии с перспективными планами по направлениям коррекционной работы, индивидуальными маршрутами комплексного сопровождения ребёнка; - работа осуществляется по рабочим учебным программам по направлениям коррекционной работы, разработанных лично учителем-логопедом. 	<p>1 - 2</p> <p>3 - 4</p> <p>5 - 6</p>
1.6.	Осуществление консультативно-просветительской работы с педагогическим коллективом	<ul style="list-style-type: none"> - проводится по запросу (разовые выступления на педсоветах и т.д.); - проводится систематически; - используются разнообразные формы работы (семинары, круглые столы, выступления), имеются планы консультативно-просветительской работы с педагогическим коллективом. 	<p>1</p> <p>2</p> <p>3 - 5</p>
1.7.	Осуществление консультативно-просветительской работы с родителями, лицами их заменяющими	<ul style="list-style-type: none"> - проводится по запросу (разовые выступления на родительских собраниях и т.д.) - проводится систематически (регулярные выступления на родительских собраниях, наличие тетради взаимодействия и т.д.). - проводится систематически, по плану (имеются планы консультативно-просветительской работы). 	<p>1</p> <p>2</p> <p>3 - 5</p>
1.8.	Благоприятный психологический климат (отсутствие обоснованных	<p>отсутствие жалоб</p> <p>наличие обоснованных жалоб со</p>	1 - 3

	жалоб со стороны родителей и сотрудников)	стороны участников образовательных отношений	0
1.9.	Удовлетворённость участниками образовательного процесса качеством предоставления образовательных услуг	<ul style="list-style-type: none"> - 90% - 100% - 80% - 89% - ниже 80% 	5 - 6 2 - 4 0
2.	Результативность участия учителя - логопеда в методической и научно – исследовательской работе		до 40 баллов
2.1.	Представление собственного педагогического опыта через открытые занятия, мастер – классы, выступление на семинарах, круглых столах, конференциях и т. д.	<ul style="list-style-type: none"> - уровень МДОУ - муниципальный уровень - республиканский уровень - всероссийский уровень 	2 3 5 7 макси- мально я оценка - 10 баллов
2.2.	Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства	<ul style="list-style-type: none"> - участник - призёр - победитель 	3 4 5 макси- мально я оценка - 10 баллов
2.3.	Руководство творческими рабочими группами, объединениями	<ul style="list-style-type: none"> - общесадовыми - городскими 	5 10
2.4.	Ведение необходимой документации (отчёты, рабочие программы, таблицы посещаемости, документация по работе с семьей и др.)	<ul style="list-style-type: none"> - ведение несвоевременное и не в полном объеме - ведение в основном своевременное - своевременное ведение, соответствующее требованиям 	0 1 - 3 4 - 5
3.	Инновационная деятельность		до 15 баллов
3.2.	Обобщение собственного педагогического опыта в любой письменной форме: опубликованная методическая разработка, научно-методическая статья и т.д., в т.ч. через Интернет	за 1 публикацию	2 макси- мально я оценка - 10 баллов
3.3.	Использование современных развивающих педагогических технологий: ИКТ, технологии проектной деятельности, технологии портфолио и т. д.	<ul style="list-style-type: none"> - начальное освоение технологии и внедрение в повседневную практику - эффективное, результативное использование технологий 	1 - 3 4 - 5
4.	Создание благоприятных условий осуществления образовательного процесса		до 20 баллов

4.1.	Обеспечение информационной доступности	<ul style="list-style-type: none"> - оформление родительских уголков в соответствии с требованиями - трансляция педагогического опыта посредством официального сайта в сети «Интернет» 	1 - 3 1 - 5
4.2.	Обеспечение эстетических условий	<ul style="list-style-type: none"> - соответствие предметно – развивающей среды требованиям ФГОС - оформление кабинета - сохранность имущества, игрового и учебного оборудования - обновление методических и наглядных материалов в кабинете 	1 - 3 1 - 3 1 - 3
5.	Обеспечение условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность воспитанников		до 10 баллов
5.1.	Обеспечение безопасности участников образовательного процесса	<ul style="list-style-type: none"> - соблюдение требований охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности - выполнение энергосберегающих мероприятий 	1 - 5 1 - 5
<i>Музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре</i>			
№	Показатели	Критерии	Баллы
1.	Эффективность реализации образовательной программы		до 35 баллов
1.1.	Подготовка и проведение педагогом образовательной деятельности	на высоком методическом уровне на среднем методическом уровне на низком уровне	6 - 10 2 - 5 0
1.2.	Участие воспитанников в конкурсах, соревнованиях, смотрах, фестивалях различных уровней	<u>участники</u> <ul style="list-style-type: none"> - уровень МДОУ - муниципальный уровень - республиканский уровень - всероссийский уровень <u>призёры</u> <ul style="list-style-type: none"> - уровень МДОУ - муниципальный уровень - республиканский уровень - всероссийский уровень 	1 2 3 4 2 3 5 7 максимальная оценка - 10 баллов

1.3.	Благоприятный психологический климат (отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и сотрудников)	<ul style="list-style-type: none"> - отсутствие жалоб - наличие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса 	<p>1 - 5</p> <p>0</p>
1.4.	Удовлетворённость участниками образовательного процесса качеством предоставления образовательных услуг	<ul style="list-style-type: none"> - 90% - 100% - 80% - 89% - ниже 80% 	<p>5 - 10</p> <p>1 - 4</p> <p>0</p>
2.	Результативность участия воспитателей в методической и научно – исследовательской работе		до 40 баллов
2.1.	Представление собственного педагогического опыта через открытые занятия, мастер – классы, выступление на семинарах, круглых столах, конференциях и т. д.	<ul style="list-style-type: none"> - уровень МДОУ - муниципальный уровень - республиканский уровень - всероссийский уровень 	<p>2</p> <p>3</p> <p>5</p> <p>7</p> <p>максимальная оценка - 10 баллов</p>
2.2.	Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства	<ul style="list-style-type: none"> - участник - призёр - победитель 	<p>3</p> <p>4</p> <p>5</p> <p>максимальная оценка - 10 баллов</p>
2.3.	Руководство творческими рабочими группами, объединениями	<ul style="list-style-type: none"> - общесадовыми - городскими 	<p>5</p> <p>10</p>
2.4.	Ведение документации (отчёты, планы, документация по работе с семьей и др.)	<ul style="list-style-type: none"> - ведение несвоевременное и не в полном объёме - ведение в основном своевременное - своевременное оформление, соответствующее требованиям 	<p>0</p> <p>1 - 3</p> <p>4 - 5</p>
2.5.	Организация, подготовка и проведение праздников, утренников и развлечений с детьми	<ul style="list-style-type: none"> - высокий методический и организаторский уровень - средний методический и организаторский уровень - низкий методический и организаторский уровень 	<p>3 - 5</p> <p>1 - 2</p> <p>0</p>
3.	Инновационная деятельность		до 15 баллов
3.1.	Публикации в научно – исследовательских изданиях, сборниках, журналах	за 1 публикацию	<p>2</p> <p>максимальная оценка - 10 баллов</p>

3.2.	Использование современных развивающих педагогических технологий: ИКТ, технологии проектной деятельности, технологии портфолио и т. д.	<ul style="list-style-type: none"> – начальное освоение технологии и внедрение в повседневную практику – эффективное, результативное использование технологий 	1 - 3 4 - 5
4.	Создание благоприятных условий осуществления образовательного процесса		до 35 баллов
4.1.	Педагогом выстроена система консультативно-просветительской работы с педагогическим коллективом	<ul style="list-style-type: none"> – проводится по запросу (разовые выступления на педсоветах и т.д.) – проводится систематически – используются разнообразные формы работы (семинары, круглые столы, выступления), имеются планы консультативно-просветительской работы с педагогическим коллективом. 	1 - 2 3 - 4 5
4.2.	Педагогом выстроена система консультативно-просветительской работы с родителями, лицами их заменяющими	<ul style="list-style-type: none"> – проводится по запросу (разовые выступления на родительских собраниях и т.д.) – проводится систематически (регулярные выступления на родительских собраниях, наличие тетради взаимодействия и т.д.). – проводится систематически, по плану (имеются планы консультативно-просветительской работы). 	1 - 2 3 - 4 5
4.3.	Обеспечение информационной доступности	<ul style="list-style-type: none"> – оформление информации для родителей в соответствии с требованиями – трансляция педагогического опыта посредством официального сайта в сети «Интернет» 	1 - 3 1 - 5
4.4.	Обеспечение эстетических условий	<ul style="list-style-type: none"> – соответствие предметно – развивающей среды требованиям ФГОС – сохранность имущества, спортивного, игрового и учебного оборудования – оформление зала к праздникам и развлечениям – обновление атрибутов к праздникам и развлечениям 	1 - 3 1 - 4 1 - 5 1 - 5
5.	Обеспечение условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность воспитанников		до 25 баллов
5.1.	Обеспечение безопасности участников образовательного процесса	– соблюдение требований охраны труда, техники безопасности, пожарной	до 15 баллов

		безопасности – надлежащее санитарно-гигиеническое состояние зала – выполнение энергосберегающих мероприятий	
5.2.	Оздоровительная работа с детьми	– проведение оздоровительных мероприятий согласно оздоровительной программе отсутствие травматизма воспитанников – есть случаи травматизма воспитанников	до 10 баллов -3

1 балл приравнивается к 1%

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности учебно – вспомогательного персонала, специалистов, служащих, а также работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих

№	Показатели и критерии	%
1.	Создание и поддержание благоприятного психологического климата: отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений.	до 30%
2.	Помощь и активное участие в подготовке и проведении мероприятий МДОУ.	до 30%
3.	Соблюдение требований противопожарной и антитеррористической безопасности, охраны труда и техники безопасности, требований санитарного законодательства.	до 30%
4.	Выполнение энергосберегающих мероприятий.	до 30%
5.	Исполнительская дисциплина, своевременное предоставление отчётов и запрашиваемой информации.	до 30%
6.	Отсутствие замечаний в ходе административных проверок по направлению деятельности, ревизий, проверок, проводимых органами государственного контроля (надзора), органами муниципального контроля.	до 30%

НАДБАВКА ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ

№	Показатели и критерии	Размер доплат в процентах к должностным окладам
1.	Работникам за наличие ведомственных наград. Надбавка устанавливается при условии соответствия ведомственных наград профилю образовательных организаций	до 5%
2.	Руководителям и педагогическим работникам образовательных организаций, имеющим почетные звания: «Народный учитель СССР», «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель школы РСФСР», «Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель школы Коми ССР», «Заслуженный учитель школы Коми АССР», «Заслуженный работник Республики Коми» и другие почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель» субъектов Российской Федерации, а также союзных республик, входивших в состав СССР (по вновь присужденным почетным званиям доплата устанавливается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)	5%
3.	Работникам МДОУ за обеспечение условий безопасности воспитанников и работников: – за выполнение функций дежурного администратора; – за выполнение функций общественного инспектора по охране прав детства.	до 20%
4.	Работникам, исполняющим обязанности председателя первичной профсоюзной организации (основание – Соглашение между администрацией МОГО «Ухта», МУ «Управление образования» администрации МОГО «Ухта» и Ухтинской городской организации профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2017 – 2019 гг).	до 20%
5.	Работникам МДОУ за выполнение функций ответственного лица за работу в государственной информационной системы «Электронное образование» (ГИС ЭО).	до 20%
6.	Работникам МДОУ за выполнение функций ответственного лица за функционирование официального сайта детского сада в сети «Интернет».	до 20%
7.	Работникам МДОУ за интенсивность труда, связанного с организацией, подготовкой и проведением праздников, утренников и развлечений с детьми.	до 30%
8.	Педагогическим работникам за развитие творческих способностей детей в процессе оказания дополнительных образовательных услуг.	до 20%
9.	Педагогическим работникам за работу в аттестационных комиссиях по определению профессиональной компетентности педагогических работников при прохождении аттестации на соответствие	до 10%

	занимаемой должности. Доплата за работу в аттестационных комиссиях устанавливается на период работы аттестационной комиссии.	
10.	Педагогическим работникам за создание условий образовательно - развивающей направленности: – заведование мини - музеем, – сенсорной комнатой, – театрализованной студией, – изостудией и другими.	до 10%
11.	Педагогическим работникам за подготовку призеров и победителей Региональных и Всероссийских соревнований по робототехнике: – за подготовку призеров Регионального этапа соревнований по робототехнике; – за подготовку победителей Регионального этапа соревнований по робототехнике; – за подготовку победителей Всероссийского этапа соревнований по робототехнике.	3000 рублей за каждого призера 5000 рублей за каждого победителя 7000 рублей за каждого победителя
12.	Работникам МДОУ за выполнение обязанностей контрактного управляющего.	до 50%
<i>Младшему воспитателю, помощнику воспитателя:</i>		
13.	За оказание помощи педагогическим работникам в обеспечении эстетических условий в группе: – соответствие предметно – развивающей среды требованиям ФГОС; – оформление группы, музыкального, спортивного зала; – сохранность имущества, игрового и учебного оборудования.	до 50%
14.	За оказание помощи педагогическим работникам в подготовке воспитанников к конкурсам, соревнованиям, смотрам, фестивалям различных уровней.	до 50%
15.	За оказание помощи педагогическим работникам в реализации комплексно – целевой оздоровительной программы.	до 50%
<i>Специалисту по охране труда:</i>		
16.	За отсутствие предписаний инспекции по охране труда.	до 50%
17.	За создание безопасных условий труда и проведение профилактической работы, предупреждающей травматизм сотрудников на рабочем месте и возникновение профессиональных заболеваний	до 50%
18.	За увеличение объёма работы, связанной с оформлением документов по вакцинации сотрудников в соответствии с национальным календарём прививок.	до 30%
19.	За участие в расследовании несчастных случаев с воспитанниками, оформлении необходимой документации.	до 30%
<i>Бухгалтеру:</i>		
20.	Высокое качество и своевременная сдача годовой, квартальной, месячной отчётности.	до 30%
21.	Сбор платы за питание сотрудников, ведение отчетной документации по питанию сотрудников.	до 40%
22.	За выполнение функций кассира.	до 30%

23.	За работу с родителями воспитанников по формированию пакета документов для предоставления компенсации по родительской плате.	до 50%
24.	За заполнение программного комплекса АРИСМО, СБИС, СВОД – СМАРТ и др.	до 50%
<i>Делопроизводителю:</i>		
25.	За работу по персонифицированному учёту сведений на работающих и оформление документов для назначения и пересмотра пенсий.	до 10%
26.	За оформление и ведение кадровой документации.	до 50%
27.	За работу с архивом учреждения.	до 40%
28.	За ведение табеля посещаемости воспитанников, согласование табеля посещаемости с меню – требованием.	до 50%
<i>Заведующему хозяйством:</i>		
29.	За выполнение функций ответственного за электрохозяйство, теплохозяйство, обеспечение требований электробезопасности при эксплуатации технологического и энергетического оборудования.	до 50%
30.	За соблюдение сроков реализации мероприятий программы энергосбережения.	до 20%
31.	За выполнение обязанностей ответственного лица по пожарной безопасности: отсутствие предписаний отдела надзорной деятельности.	до 50%
32.	За соблюдение требований санитарно – эпидемиологического режима: отсутствие предписаний Роспотребнадзора	до 30%
33.	За выполнение функций ответственного лица за соблюдение требований пропускного режима	до 50%
<i>Шеф – повару, повару, подсобному рабочему, кладовщику:</i>		
34.	За работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей (за разгрузку молочнокислой продукции, других продуктов, за чистку овощей вручную, переборку овощей).	до 50%
35.	Приготовление индивидуальных блюд для больных детей при наличии меню.	до 60%
36.	Успешное овладение программным продуктом «Вижен-Софт: Питание в детском саду»	до 50%
37.	За успешное внедрение и осуществление работы в ФГИС «Меркурий»	до 40%
<i>Рабочему по комплексному ремонту и обслуживанию здания:</i>		
38.	За качественное выполнение 3 и более видов работ, оперативность выполнения заявки по устранению технических неполадок.	до 50%
39.	За работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей (выполнение обязанностей грузчика)	до 50%
<i>Оператору стиральных машин:</i>		
40.	За стирку деликатных изделий вручную.	до 50%
41.	За увеличение объёма работы, связанной со стиркой спецодежды работников.	до 50%
<i>Кастеляние:</i>		
42.	Увеличение объёма работы, связанной с выдачей, хранением, ремонтом спецодежды сотрудников.	до 50%

43.	Помощь и активное участие в подготовке мероприятиях для детей (изготовление, подгонка костюмов для взрослых и детей, декораций к представлениям).	до 50%
<i>Уборщику служебных помещений:</i>		
44.	За увеличение объема работы, связанного с мытьем окон и утеплением оконных проёмов на зиму.	до 40%
45.	Уход за комнатными растениями, аквариумом.	до 40%
46.	За чистку ковровых изделий вручную.	до 40%
<i>Дворнику, сторожу:</i>		
47.	За увеличение объема работы, связанной с сезонными работами: - покос газона и травы в весенне- летний период; - покраска бордюров; - уборка листвы осенью; - уборка снега при снегопаде.	до 50%
48.	За своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации.	до 50%

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575800

Владелец Фомичёва Ирина Ивановна

Действителен с 31.03.2021 по 31.03.2022