

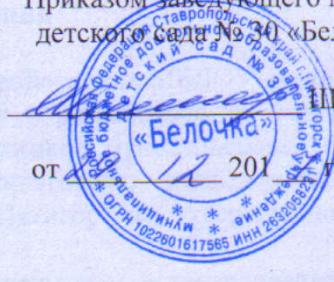
«Мнение учтено»
Председатель ПК МБДОУ
детского сада № 30 «Белочка»



Веретенниковой Н.П.

от 29 июля 2017 г. № 5

Утверждено:
Приказом заведующего МКБООУ
детского сада № 30 «Белочка»



Шимко М.М.

от 12 июля 2017 г. № 21

**Положение
об оплате труда работников
МБДОУ детского сада № 30 «Белочка»**

г. Пятигорск

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение по оплате труда работников МБДОУ детского сада № 30 «Белочка» (далее Положение, учреждение) разработано в соответствии с «Примерным положением по оплате труда работников муниципальных бюджетных, казенных, автономных учреждений города Пятигорска, подведомственных МУ «Управление образования администрации города Пятигорска», утвержденное приказом № 1167 от 29.12.2017 г.

1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации, данным Положением.

Положение предусматривает размеры ставок, должностных окладов (окладов) по всем имеющимся в штате учреждения должностям работников за календарный месяц, либо за установленную норму часов педагогической работы в месяц применительно к соответствующим квалификационным уровням.

Заработная плата работников состоит из:

должностных окладов (окладов), ставок заработной платы;

досчета до минимального размера оплаты труда;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера и иных выплат.

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

1.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам учреждения согласно разделу 3.

1.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения согласно разделу 4.

1.6. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в учреждении приведены в разделе 5.

1.7. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам учреждения приведен в разделе 6.

1.8. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников приведены в разделе 7.

1.9. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется штатным расписанием на календарный год исходя из размеров субсидий, предоставленных учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием муниципальных услуг (выполнением работ), объема централизованных средств, используемых учреждением с учетом целевых показателей эффективности работы и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Штатное расписание утверждается заведующим и включает в себя все должности работников учреждения.

Учреждение вправе самостоятельно вносить должности, входящие в «Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих» (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), утвержденный приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н, не предусмотренных штатным расписанием.

2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников

2.1. Должностные оклады работников по профессиональным квалификационным группам должностей.

2.1.1. Заместителям заведующего учреждением ставки заработной платы устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда.

Ставки заработной платы устанавливаются в следующих размерах:

№	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1	Заместитель заведующего по экономической деятельности	17 790	16 657	15 621	14 012

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

№	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Ставка заработной платы (рублей)
1	Первый уровень	Помощник воспитателя	4187

2.1.3. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»

1 квалификационный уровень			
Делопроизводитель	4450	1,0	4450

2.1.4. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»

2 квалификационный уровень			
Заведующий хозяйством	5713	1,0	5713

2.1.5. Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»:

№	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Ставка заработной платы (рублей)
1	1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	6 580
2	3 квалификационный уровень	Воспитатель, педагог-психолог	7580
3	4 квалификационный уровень	Учитель-логопед	8555

Примечание:

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

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

Размеры окладов работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

№	Квалификационный уровень	Наименование должностей входящих в ПКГ и квалификационные уровни	Ставка заработной платы (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»			
1	1 квалификационный уровень	Специалист по организации питания	5600
2	3 квалификационный уровень	Шеф-повар	5880

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

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

Дворник, уборщик служебных помещений сторож, подсобный рабочий машинист по стирке белья, кастелянша, кладовщик, повар	4303 рублей
повар 3 разряда	4449 рублей
повар 4 разряда	5606 рублей
повар 5 разряда, рабочий по комплексному обслуживанию, ремонту зданий и сооружений	5676 рублей

2.2 Перечень должностей работников учреждений образования, относимых к основному персоналу

№ п/п	Группы учреждений образования	Перечень должностей работников
1	Дошкольные образовательные учреждения	Воспитатель; старший воспитатель; учитель-логопед; инструктор по физкультуре; музыкальный руководитель, педагог-психолог

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Под компенсационными выплатами понимаются выплаты, обеспечивающие работникам оплату труда в повышенном размере за работу в особых условиях труда и отклоняющихся от нормальных.

3.2. Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к должностным окладам (окладам), ставкам заработной платы.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

3.3. Выплаты работникам, занятым на работах в особых условиях труда и отклоняющихся от нормальных, производятся по результатам аттестации рабочих мест в соответствии с федеральным законодательством, содержащим нормы трудового права.

3.4. Выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

№	Наименование работ	Должность	Размер доплат в процентах к ставке заработной платы, должностному окладу (окладу)
1.	За индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения)	Воспитатель	20%
2	За непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий	Помощник воспитателя	30%
3	При выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе	Работники	200 %
4	За дежурство в ночное время (с 22.00 до 6.00)	Сторожа	35 % от ставки з/п за каждый час работы
5	Оплата за работу в нерабочие праздничные дни	Сторожа	Производится в размере не менее двойной дневной ставки
6	Педагогическим работникам за работу в аттестационной комиссии	Членам аттестационной комиссии	20 %
7	За руководство методическими цикловыми, предметными психолого-медико-педагогическими консилиумами, комиссиями, методическими объединениями	Педагогическим работникам	20 %
8	За работу с оргтехникой (за каждый работающий компьютер)	Работникам	5%
9	Специалистам логопедических пунктов	Педагогическим работникам	20%

3.5 Работникам, выполняющим в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

При выполнении работником, наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же должности производится доплата за увеличение объема выполняемых работ или расширение зоны обслуживания. Доплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (окладу), ставке заработной платы или абсолютных размерах по соглашению сторон.

Фонд заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления доплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, затраченного рабочего времени.

3.5. Доплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также при ухудшении качества работы.

3.6. Выплаты компенсационного характера за работу в особых условиях труда:

№	Наименование работ	Должность	Размер доплат в процентах к ставке заработной платы, должностному окладу (окладу)
1	Напряженность трудового процесса	Воспитатель	4%
2	Работа у горячих плит, жаровых шкафов, связанная с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, обвалкой птицы	Работники пищеблока	12%

4. Выплаты стимулирующего характера и иные выплаты

4.1. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному труду.

4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников на основе целевых показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах.

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

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

4.4. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных по согласованию с представительным органом работников и закрепляются коллективным договором.

4.5. Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре работника.

4.6. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

№	Виды выплат стимулирующего характера	Наименование работ	Размер доплат в процентах к ставке заработной платы, должностному окладу (окладу)
1	Интенсивность (работа, не входящая в круг должностных обязанностей)	За благоустройство территории учреждения	15%
		За эстетическое оформление учреждения	
		За проявление творческой активности	50%
		За превышение трудовых затрат: посещаемость детьми групп сверх установленного норматива;	2% за каждого ребенка
		за самостоятельное создание среды развития ребенка;	10%
		за изготовление методических пособий для непосредственной образовательной деятельности;	10%
		за реализацию инноваций, внедрение современных технологий	
		за работу с сайтом учреждения;	10%
		за работу в педагогической мастерской: -руководитель -члены	15% 10%
		За ведение мастер - класса	15%
2	Выполнение особо важных и ответственных работ	Работникам, имеющим собственную материальную базу (кабинеты)	15 %
		Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании учреждения	100 %
		Педагогическим работникам за участие в работе краевых, муниципальных, федеральных инновационных площадок, в краевых и муниципальных творческих лабораториях, проводящих исследовательскую работу по обновлению содержания дошкольного образования	35%
		За ведение документации по охране труда и технике безопасности	15 %
		За разработку, реализацию коллективного договора, и выполнение должности не освобожденного председателя ПК	25%
		Работникам, ответственным за работу с Пенсионным фондом	30%

		За оформление листков временной нетрудоспособности	10 %
		За выполнение обязанностей по охране прав детства	10 %
		За организацию работы по ДДТТ	15 %
		За оформление документов на получение компенсации части родительской платы	20 %
		За выполнение обязанностей секретаря педагогического совета	10 %
		Выполнение обязанностей контрактного управляющего	100%
		За ведение ИАС «Аверс: Контингент дошкольной образовательной организации»	10 %
3	За высокие результаты работы	Заинтересованность работников в эффективном функционировании учреждения в целом	Баллы
4	Педагогическим работникам	Отнесенных к категории «Молодой специалист»	2000 рублей
5	Воспитателям	Реализующим программу дошкольного образования	2600 рублей
6	Музыкальному руководителю	Реализующему программу дошкольного образования	500 рублей
7	Помощникам воспитателя	За участие в реализации программы дошкольного образования	500 рублей
8	За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) ¹	Имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы;	20 %
		Имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы;	30 %
		Имеющим почетное звание «народный»;	30 %
		Имеющим почетное звание «заслуженный»;	20 %
		Награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком)	15 %
9	Премиальные выплаты по итогам работы	Премия по итогам работы за месяц; премия по итогам работы за квартал; премия по итогам работы за год; единовременная премия в связи с особо значимыми событиями	Рубли
10	За наличие квалификационной категории (педагогические работники)	За наличие II квалификационной категории (до окончания срока ее действия) или педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности;	5 %
		за наличие I квалификационной категории;	15 %
		за наличие высшей квалификационной	20 %

		категории	
--	--	-----------	--

¹При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

Аттестация педагогических работников осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. N 276.

4.6.1. Выплаты работникам за результаты эффективной работы учреждения в целом осуществляются на основании «Перечня критериев и показателей для распределения поощрительных выплат работникам из стимулирующей части фонда оплаты труда за высокие результаты работы».

Основанием для оценки результативности и качества деятельности работника служит оценочный лист.

Оценочный лист работника - индивидуальные сведения, где зафиксированы его личные достижения в работе (баллы).

Работники учреждения ежегодно заполняют оценочные листы на бумажном носителе самостоятельно с логикой отражения самооценки результатов их деятельности.

Для проведения объективной внешней оценки результативности деятельности работника на основе его оценочного листа приказом заведующего создается комиссия, состоящая из представителей трудового коллектива учреждения. Комиссия в своей деятельности руководствуется Положением о комиссии (рабочей комиссии) по распределению фонда стимулирования работников за высокие результаты работы.

На основании сводного оценочного листа открытым голосованием комиссия принимает решение и оформляет его протоколом, который хранится в номенклатуре дел заместителя заведующего по ЭД.

Расчет стоимости одного балла осуществляется отдельно для педагогических работников, работников АУП и вспомогательного персонала.

Фонд выплат стимулирующего характера за высокие результаты работы педагогических работников планируется отдельно от фонда выплат стимулирующего характера за высокие результаты работы вспомогательного и административно-управленческого персонала.

4.6.2. За создание соответствующих условий для непосредственного оказания платных образовательных услуг работникам ежемесячно выплачиваются доплаты.

Доплаты работникам устанавливаются в абсолютных размерах приказом заведующего по итогам предыдущего месяца с учетом поступивших средств.

4.6.3. Система стимулирующих выплат работникам учреждения включает в себя поощрительные выплаты - премии.

Условия, порядок, размер премиальных выплат устанавливается в соответствии с Положением о премировании работников.

4.7. Стаж непрерывной работы

Педагогам за стаж непрерывной работы	При стаже работы от 1 до 3 лет;	5 %
	при стаже работы от 3 до 5 лет;	10 %
	при стаже работы свыше 5 лет	15 %

В стаж непрерывной работы включается:
время работы в образовательных учреждениях;

время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

время обучения работника в учебных заведениях с отрывом от работы, направленным учреждением для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки;

периоды временной нетрудоспособности;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы, они поступили на работу в то же учреждение.

4.8. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

4.9. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь в случаях, установленных Положением об оказании материальной помощи работникам.

5. Прочие вопросы оплаты труда

5.1. Заместителям руководителя муниципальных образовательных учреждений устанавливается следующее соотношение предельной кратности дохода к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения (далее – предельная кратность):

№ п/п	Среднегодовое количество обучающихся (воспитанников) учреждения	Предельная кратность
1.	До 250 включительно	до 2
2.	От 250 до 500 включительно	до 2,5
3.	От 500 до 800	до 3,7
4.	Свыше 800	до 4,0

Конкретный размер предельной кратности дохода заместителя руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения, устанавливается руководителем. Размер установленной предельной кратности является обязательным для включения в трудовой договор.

Расчет показателя предельной кратности дохода заместителя руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников производится нарастающим итогом с начала года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

В случае превышения предельной кратности дохода заместителя руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения, сумма стимулирующих выплат уменьшается на размер превышения.

При определении предельной кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения учитываются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также выплаты, связанные с дополнительной педагогической деятельностью в качестве учителя, преподавателя; совместительством и совмещением вакантных должностей.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении заместителем руководителя образовательного учреждения, определяется при заключении с ним трудового договора, но не может быть более 360 часов в год.

В исключительных случаях по решению руководителя, заместителю руководителя учреждения может устанавливаться предельная кратность дохода в индивидуальном порядке (для вновь создаваемых учреждений, при приостановлении основной деятельности учреждения в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией и др.).

Расчет величины среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений осуществляется в соответствии с требованиями статьи 139 Трудового кодекса Российской Федерации и постановления Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

6. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в учреждении

5.1. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

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

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

- 1). 20 часов в неделю - учителям-логопедам;
- 2). 24 часа в неделю - музыкальным руководителям;
- 3). 25 часов в неделю - воспитателям, работающим непосредственно в группах с компенсирующей направленностью;
- 4). 30 часов в неделю - инструктору по физической культуре;
- 5). 36 часов в неделю - заместителю заведующего по ВМР, педагогу-психологу; воспитателю групп общеразвивающей направленности.

5.2. Продолжительность рабочего времени других работников, не перечисленных в пункте 5.1., составляет 40 часов в неделю.

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

Примечания.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает непосредственную образовательную деятельность, воспитательную деятельность, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными инструкциями и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников учреждения, утвержденными в установленном порядке.

Конкретная продолжительность занятий, а также перерывов между ними, предусматривается уставом Учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение образовательной деятельности воспитателями регулируется расписанием занятий.

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

7. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам учреждения

6.1. Установленная при тарификации заработная плата педагогических работников выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация производится 1 раз в год.

6.2. За время работы в период отмены образовательного процесса для несовершеннолетних воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и прочего персонала производится из расчета заработной платы, установленной при составлении штатного расписания и тарификации.

6.3. Тарификационные списки и штатное расписание работников ежегодно утверждаются заведующим учреждения по согласованию с учредителем.

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

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

6.5. Руководители образовательных учреждений проверяют документы об образовании и устанавливают работникам должностные оклады (ставки заработной платы); ежегодно составляют и утверждают на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы) тарификационные списки по форме, утверждаемой приказом органа исполнительной власти по ведомственной принадлежности.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работников образовательных учреждений несут их руководители.

**Перечень
критериев и показателей для распределения поощрительных выплат
работникам из стимулирующей части фонда оплаты труда за высокие
результаты работы
в МБДОУ детском саду № 30 «Белочка»**

Наименование должности	Критерии	Показатели	Коэффициент показателя (баллов)
Старший воспитатель	Эффективность управленческой деятельности	Эффективность работы методического кабинета: образовательная программа учреждения, годовой план, Программа развития учреждения, материалы контроля всех видов.	2
		Высокий уровень методической работы по повышению профессиональной квалификации педагогов учреждения.	2
		Разнообразие форм методической работы с кадрами и их эффективность.	1
		Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	1
	Инновационная и методическая деятельность	Высокий уровень мониторинга образовательного процесса в учреждении.	2
	Качественная организация работы педагогического совета учреждения.	2	
	Профессиональные достижения педагогического коллектива	Высокий уровень аттестации педагогических работников в учреждении	2
Подготовка и участие педагогов в профессиональных конкурсах.	3		
Максимально возможное количество баллов по всем критериям			15

Заместитель заведующего по ФЭВ	Соответствие бухгалтерского учета и отчетности, требованиям законодательства РФ	Отсутствие замечаний к составленному прогнозу бюджета образовательного учреждения на очередной год.	1
		100%-е исполнение утвержденного бюджета общеобразовательного учреждения по бюджетным и внебюджетным средствам.	1
		Качественное и своевременное исполнение договоров, бюджетных обязательств, отсутствие кредиторской и дебиторской задолженности.	1
		Отсутствие замечаний со стороны проверяющих по закупкам товарно-материальных ценностей и других нарушений финансово-хозяйственной деятельности учреждения.	0,5
		За высокое качество и своевременную сдачу годовой, квартальной отчетности.	0,5
		Контроль за экономным использованием материальных, трудовых и финансовых ресурсов, сохранностью собственности учреждения.	0,5
		Контроль за экономным расходом продуктов питания.	0,5
		Максимально возможное количество баллов по всем критериям	

Заведующий хозяйством	1. Санитарно – гигиенические условия учреждения	<p>Организация работ по уборке помещений, благоустройство территории учреждения: -отсутствие замечаний со стороны проверяющих</p> <p>- отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно – гигиеническое состояние помещений.</p> <p>Выполнение заявок по устранению технических неполадок в срок.</p> <p>Максимально возможное количество баллов критерию 1</p>	<p>1</p> <p>1</p> <p>2</p> <p>4</p>
	2. Пожарная и антитеррористическая безопасность в учреждении	<p>Обеспеченность учреждения средствами пожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями организации противопожарной и антитеррористической безопасности и обеспечение рабочего состояния их</p> <p>:</p> <p>- наличие действующей АПС,</p> <p>- наличие «тревожной кнопки»,</p> <p>- организация и проведение работы в течении учебного года, направленной на повышение условий безопасности в образовательном учреждении.</p> <p>Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение техники безопасности.</p> <p>Максимально возможное количество баллов по критерию 2</p>	<p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>4</p>

	3. Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря	<p>Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение и др.)</p> <p>Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей</p> <p>Результаты инвентаризации товарно-материальных ценностей: - недостача и излишки в ходе инвентаризации ТМЦ не выявлены.</p> <p>Своевременность постановки на учет материальных ценностей, поступивших от физических, юридических лиц в качестве благотворительности.</p> <p>Наличие приборов учета теплоэнергосносителей и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергосносителей .</p> <p>Максимально возможное количество баллов по критерию 3</p>	<p>2</p> <p>2</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>7</p>
Максимально возможное количество баллов по всем критериям			15
Воспитатель	Эффективность деятельности	<p>Общие показатели уровня развития воспитанников учреждения по результатам мониторинга реализации образовательной программы учреждения.</p> <p>Низкий уровень заболеваемости воспитанников.</p> <p>Отсутствие конфликтных ситуаций с родителями воспитанников.</p> <p>Количество воспитанников, занимающихся в кружках дополнительного образования.</p> <p>Отсутствие травм у воспитанников.</p> <p>Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.</p> <p>Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и др. формах деятельности.</p> <p>Привлечение родителей к участию в освоении воспитанниками образовательной программы.</p>	<p>2</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>2</p> <p>1</p>
Максимально возможное количество баллов по всем критериям			10

<p>Учитель-логопед, педагог-психолог</p>	<p>1. Психологический комфорт и безопасность личности, коррекция отклонений воспитанников.</p>	<p>Снижение доли учащихся с проблемами в развитии в сравнении с предыдущим периодом: - на том же уровне - ниже - число обследованных воспитанников с целью выявления дефектов в сравнении с прошлым периодом: - на том же уровне - выше</p> <p>Количество проведенных мероприятий, направленных на развитие социальных инициатив, в сравнении с предыдущим периодом: - на том же уровне - выше</p> <p>Своевременность и качественное ведение банка данных воспитанников, охваченных различными формами контроля.</p> <p>Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей на качество работы специалиста.</p> <p>Максимально возможное количество баллов по критерию 1</p>	<p>0,5 1</p> <p>0,5 1</p> <p>0,5 1</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>6</p>
	<p>2. Методическая и инновационная деятельность</p>	<p>Участие в реализации программы развития образовательного учреждения Участие в реализации муниципальных, краевых, федеральных программ, экспериментов.</p> <p>Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и др. формах деятельности - муниципального уровня - краевого уровня</p> <p>Привлечение родителей к участию в освоении воспитанниками образовательной программы.</p> <p>Максимально возможное количество баллов по критерию 2</p>	<p>1</p> <p>0,5 1</p> <p>2</p> <p>4</p>
<p>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</p>			<p>10</p>

Музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре	1. Создание условий позволяющих воспитанникам реализовать свои интересы и потребности; развитие творческих способностей воспитанников; организация активного отдыха воспитанников в режиме учебного и вне учебного времени	<p>Доля воспитанников , охваченных дополнительным образованием в сравнении с предыдущим периодом:</p> <ul style="list-style-type: none"> - на том же уровне - выше <p>Количество воспитанников занявших призовые места (в сравнении с предыдущим периодом):</p> <ul style="list-style-type: none"> - на том же уровне - выше <p>Доля воспитанников, охваченных спортивными секциями в общем количестве воспитанников в сравнении с прошлым периодом</p> <ul style="list-style-type: none"> - на том же уровне - выше <p>Реализация программ проектов по работе с детьми:</p> <ul style="list-style-type: none"> - муниципальные - краевые <p>Охват оздоровительными мероприятиями детей с ослабленным здоровьем в сравнении с предыдущим периодом:</p> <ul style="list-style-type: none"> - на том же уровне - выше <p>Отсутствие травм на физкультурных занятиях.</p> <p>Максимально возможное количество баллов по критерию 1</p>	<p>0,5 1</p> <p>0,5 1</p> <p>0,5 1</p> <p>0,5 1</p> <p>0,5 1</p> <p>0,5 1</p> <p>0,5 1</p> <p>1</p>
	2. Методическая и инновационная деятельность	<p>Наличие методических разработок, пользующихся спросом у коллег.</p> <p>Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т.п.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - муниципального уровня - краевого <p>Привлечение родителей к участию в освоении воспитанниками образовательной программы.</p> <p>Максимально возможное количество баллов по критерию 2</p>	<p>1</p> <p>1 2</p> <p>1</p> <p>4</p>
Максимально возможное количество баллов по всем критериям			10

Помощник воспитателя		Отсутствие обоснованных жалоб на обслуживание детей	2
		Отсутствие случаев пищевого отравления по вине работника	2
		Отсутствие замечаний на несоблюдение условий содержания посуды для питания детей	2
		Отсутствие замечаний по применению дезинфицирующих средств при уборке	2
		Работа без больничных листов	2
Максимально возможное количество баллов по всем критериям			10
Шеф-повар, повар, кухонный рабочий	Высокое качество приготовления пищи и высокий уровень обслуживания	Отсутствие замечаний на качество приготовления пищи.	2
		Отсутствие замечаний на условия хранения продуктов питания.	1
		Отсутствие замечаний на несоблюдение установленных норм закладки продуктов и норм выходы.	0,5
		Отсутствие случаев пищевого отравления в следствии некачественного приготовления пищи.	1
		Отсутствие обоснованных жалоб на качество блюд.	1
		Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений.	1
		Отсутствие замечаний на не соблюдение условий хранения быстро портящихся продуктов питания.	0,5
		Отсутствие замечаний на не соблюдение правил эксплуатации технологического оборудования.	1
		Отсутствие замечаний на не соблюдение правил пожарной безопасности .	1
		Отсутствие недостатков и излишек по результатам инвентаризации и проверок.	1
Максимально возможное количество баллов по всем критериям			10

Специалист по организации питания	1. Эффективность деятельности	Наличие документации на все имеющиеся продукты питания в соответствии с требованиями Роспотребнадзора	2
		Качественная организация питания в ДОУ	2
		За ведение баз данных и программных комплексов питания	2
		Пропаганда здорового образа жизни	2
		Отсутствие недостатков и излишков по результатам проверок	2
Максимально возможное количество баллов по всем критериям			10
Делопроизводитель	Высокая эффективность работы по обеспечению обслуживания деятельности руководителя учреждения и его подразделений	Использование в работе программ Microsoft Word, Excel и др.	2
		Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки	2
		Отсутствие жалоб от посетителей на работу делопроизводителя	2
		Отсутствие замечаний на ведение делопроизводства в соответствии с утвержденной номенклатурой	3
		Поддержание благоприятного климата в коллективе	1
Максимально возможное количество баллов по всем критериям			10
Уборщик служебных помещений	Высокая организация обслуживания учреждения	Отсутствие замечаний на санитарно - техническое состояние помещений	1,5
		Отсутствие обоснованных жалоб на работу уборщика	1,5
		Отсутствие замечаний на несоблюдение графика ежедневной уборки	1,5
		Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	1,5
		Отсутствие замечаний на прохождением персоналом медицинского осмотра	1
		Применение дезинфицирующих средств при уборке	1
Максимально возможное количество баллов по всем критериям			8

Сторож, дворник	Высокая организация охраны объектов учреждения, уборки территории	Отсутствие замечаний на санитарно - техническое состояние территории	2
		Отсутствие обоснованных жалоб на работу сторожа, дворника	1
		Отсутствие замечаний на несоблюдение на графика ежедневной уборки	1
		Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	1
		Отсутствие случаев кражи по вине сторожа	1
		Уборка территории учреждения в установленное время, очистка от снега и льда тротуаров посыпка их песком	2
		Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии	2
Максимально возможное количество баллов по всем критериям			10
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, подсобный рабочий	Высокая организация обеспечения технического обслуживания зданий, сооружений, оборудования, механизмов	Отсутствие обоснованных жалоб на работу работника	1
		Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	1
		Отсутствие замечаний на нарушение сроков профилактики отопительной, водопроводной, канализационной сети	2
		Отсутствие замечаний на обеспечения профилактики отопительной, водопроводной, канализационной сети	2
		Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности	1
		Отсутствие замечаний на техническое обслуживание зданий, сооружений, оборудование, механизмов	2
		Отсутствие случаев отключения водоснабжения, электроснабжения по вине рабочего	1
Максимально возможное количество баллов по всем критериям			10

Машинист по стирке белья, кастелянша	Выполнение правил по охране труда и технике безопасности, исполнительная дисциплина.	Эффективность работы по соблюдению требований и правил Сан Пин	2
		Отсутствие замечаний на не соблюдение правил эксплуатации технологического оборудования.	2
		Отсутствие обоснованных жалоб на обслуживание	1
		Отсутствие замечаний по применению дезинфицирующих средств при уборке	2
		Своевременность прохождения инструктажа по электробезопасности.	1
		Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности.	2
Максимально возможное количество баллов по всем критериям			10
Кладовщик	1.Эффективность деятельности	Наличие документации на все имеющиеся продукты питания, и мягкий инвентарь в соответствии с требованиями Роспотребнадзора, наличие сертификатов качества.	2
		Отсутствие замечаний на условия хранения продуктов питания, мягкого инвентаря.	2
		Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние складских помещений.	1
		Отсутствие замечаний на ведение документации по учету хранения и выдачи продуктов, инвентаря.	1
		Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации и проверок.	2
		Максимально возможное количество баллов по критерию 1	8
	2. Выполнение правил по охране труда и технике безопасности.	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности.	1
Отсутствие замечаний на не соблюдение правил эксплуатации технологического оборудования.		1	
Максимально возможное количество баллов по критерию 2		2	
Максимально возможное количество баллов по всем критериям			10

