

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ «ДЕТСКИЙ САД № 1  
ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА С ПРИОРИТЕТНЫМ ОСУЩЕСТВЛЕНИЕМ  
ПОЗНАВАТЕЛЬНО - РЕЧЕВОГО НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ВОСПИТАННИКОВ»**  
456780, Челябинская область, г. Озерск, юридический адрес: пр. Победы, 4<sup>а</sup>,  
почтовый адрес: ул.Еловая, 1<sup>а</sup>, ИНН 7422026264, тел. 7-02-52, факс 8(35130) 2-92-79

**ПРИКАЗ**

от 25.05.2018г.

№ 43/2

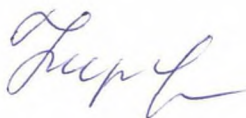
Об утверждении Положения  
об оплате труда работников

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в соответствии с постановлением администрации Озерского городского округа Челябинской области от 18.05.2018 № 1118 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций всех типов, функции и полномочия учредителя, в отношении которых осуществляет Управление образования администрации Озерского городского округа» и иными нормативными актами Российской Федерации, Челябинской области и Озерского городского округа, регулирующими вопросы оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников МБДОУ ДС №1 (далее - Положение).
2. Настоящее Положение вступает в силу и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.05.2018года.
3. С момента вступления в силу настоящего Положения считать утратившими силу следующие локальные акты МБДОУ ДС №1:
  - Положение об оплате труда работников от 15.09.2015 года, приказ №52;
  - Приказ от 25.05.2016 года № 23 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников МБДОУ ДС №1»;
  - Приказ от 26.06.2017 года № 29/1 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников МБДОУ ДС №1»;
  - Приказ от 31.08.2017 года № 41/1 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников МБДОУ ДС №1»;
4. Заместителям заведующего (руководителям СП) ознакомить всех работников МБДОУ ДС №1 с настоящим Положением в срок до 30.05.2018 года, листы ознакомления сдать руководителю.
5. Главному бухгалтеру О.Ю. Колесниковой ознакомить работников бухгалтерии МБДОУ ДС №1 с настоящим Положением в срок до 30.05.2018 года, лист ознакомления сдать руководителю.
6. Администратору официального сайта МБДОУ ДС №1 опубликовать настоящее Положение на сайте в срок до 30.05.2018года.
7. Контроль исполнения приказа оставляю за собой.

Заведующий



Т.А.Кирсанова




Утверждено:  
Заведующий МБДОУ ДС №1

 Т.А.Кирсанова

приказ от 25.05.2018г. № 43/2



Мнение профсоюзной организации  
МБДОУ ДС №1: Возражений нет  
Протокол от 25.05.2018 № 6  
Председатель профсоюзной  
организации МБДОУ ДС №1

 И.В.Лифаненкова

## ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад №1 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением  
познавательно-речевого направления развития воспитанников»  
(МБДОУ ДС №1)

### I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №1 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением познавательно-речевого направления развития воспитанников» (в дальнейшем - Учреждение), подведомственного управлению образования администрации Озерского городского округа, (далее именуется - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением администрации Озерского городского округа от 28.10.2008г. №3419 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений и органов местного самоуправления Озерского городского округа, оплата которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки» (с

изменениями от 18.12.2008 №4786, от 31.08.2010 №3162, 10.12.2014 №4095), в соответствии с постановлением администрации Озерского городского округа Челябинской области от 04.09.2015г. №2605 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций всех типов, функции и полномочия учредителя, в отношении которых осуществляет Управление образования администрации Озерского городского округа» и иными нормативными актами Российской Федерации, Челябинской области и Озерского городского округа, регулируемыми вопросы оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников.

Положение определяет порядок установления оплаты труда работников Учреждения, функции и полномочия учредителя, в отношении которого осуществляет Управление образования администрации Озерского городского округа.

Положение является основой для оплаты труда работников Учреждения.

2. Система оплаты труда работников Учреждения (далее именуется - работники) устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня выплат компенсационного характера;
- перечня выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников Учреждения.

3. Система оплаты труда работников, установленная настоящим Положением, включает в себя:

1) размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников в соответствии с профессиональными квалификационными группами (далее именуется - ПКГ);

2) порядок, условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

3) условия оплаты труда руководителя Учреждения, (далее именуется - руководитель Учреждения), заместителей руководителя Учреждения, главного бухгалтера, порядок установления выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения.

4. Заработная плата работника Учреждения включает в себя оклад (должностной оклад), выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в установленном порядке на обеспечение выполнения

функций Учреждения, а также на основании нормативных затрат на оказание муниципальных услуг в рамках муниципального задания, утвержденного органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, а также из объема средств, поступающих от приносящей доход деятельности (далее - фонд оплаты труда).

5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Правительством Российской Федерации.

## **II. Основные условия оплаты труда**

6. Размеры окладов (должностных окладов) ставки заработной платы работников Учреждения устанавливается руководителем Учреждения на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп (далее ПКГ) с учетом сложности и объема выполняемой работы, согласно приложениям № 1 - № 3 к настоящему Положению.

В соответствии с п.10 постановления ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 15.07.1964 № 620 работникам Учреждения устанавливаются оклады (должностные оклады) с учетом повышения на 20 процентов за работу в закрытом административно-территориальном образовании.

По должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в зависимости от сложности труда.

7. Должностной оклад устанавливается работникам, относящимся к категории специалистов и служащих, в том числе педагогических работников, для которых установлена продолжительность рабочего времени.

Ставка заработной платы устанавливается педагогическим работникам, для которых установлена норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

8. Должностной оклад (ставка заработной платы) педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической работы за ставку заработной платы), установленную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников».

9. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с разделами 4 и 5 настоящего Положения.

10. Выплаты стимулирующего характера, учитывающие особенности деятельности Учреждения (специфику работы), не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

Абсолютный размер каждого вида выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера, установленный работнику, исчисляется отдельно и учитывается в заработной плате работника суммарно.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера конкретному работнику устанавливаются приказом руководителя Учреждения в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения и производятся в пределах фонда оплаты труда.

11. Работникам образовательных организаций положениями об оплате труда могут предусматриваться персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (далее именуется - персональный повышающий коэффициент).

Персональный повышающий коэффициент устанавливается на основании локального нормативного акта образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников организации и в соответствии с приказом руководителя организации в отношении конкретного работника с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности, стажа работы в организации, ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, а также с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента до 3.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Размер выплат определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на персональный повышающий коэффициент.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует нового оклада и не учитывается при определении стимулирующих и компенсационных выплат работнику.

### **III. Порядок исчисления заработной платы педагогических работников**

12. Исчисление заработной платы педагогических работников осуществляется в следующем порядке:

Месячная заработная плата педагогических работников, для которых установлена норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку заработной платы норму часов педагогической работы

в неделю, и прибавления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата педагогов за работу, осуществляемую на условиях совместительства.

13. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

14. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год не считается совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора.

#### **IV. Порядок и условия почасовой оплаты**

15. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательной организации применяется при оплате:

1) за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников.

16. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в месяц на плановое количество рабочих часов в месяц, установленное по занимаемой должности.

#### **V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

17. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, Озерского городского округа, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах и дополнительных соглашениях к трудовым договорам работников Учреждения.

18. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, Челябинской области и нормативными правовыми актами Озерского городского округа.

19. Размеры выплат компенсационного характера, установленные работникам организаций, не могут быть ниже размеров компенсационных выплат, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

20. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты работникам, осуществляемые до минимального размера оплаты труда (надбавка до МРОТ)
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных).

21. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Повышение оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается с учетом итогов проведения специальной оценки условий труда в процентном соотношении к окладу (должностному окладу), установленному для различных видов работ с нормальными условиями труда на основании приложения №4.

Если по итогам специальной оценки условий труда, проведенной в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда, рабочее место признается безопасным, то выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, отменяются.

В случае, если до дня вступления в силу Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в отношении рабочего места была проведена аттестация рабочего места по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении такого рабочего места может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев, указанных в части 1 статьи 17 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ.

22. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент). Районный коэффициент составляет 30% и начисляется на фактический месячный заработок, включая установленные работнику выплаты компенсационного (кроме районного коэффициента) и стимулирующего характера.

23. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации следующим образом:



1) доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

2) доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

3) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

4) доплата при выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работникам, получающим оклад (должностной оклад), размер доплаты составляет не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

5) повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

6) доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Размер доплаты за работу в ночное время в Учреждении составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время на основании постановления Правительства российской Федерации от 22.07 2008г. №554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Расчет доплаты за час работы в ночное время (части оклада (должностного оклада) за час работы в ночное время) определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное



количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

7) Для сторожей ведется суммированный учет рабочего времени, учетный период работы – квартал.

24. К выплатам, учитывающим особенности деятельности организации и отдельных категорий работников организации, относятся:

1) надбавка за работу на логопедическом пункте в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;  
Конкретный перечень работников, которым могут устанавливаться выплаты, учитывающие особенности деятельности организации и конкретный размер выплаты, определяется приказом руководителя образовательной организации по согласованию с представительным органом работников.

Выплаты, учитывающие особенности деятельности организации и отдельных категорий работников организации производятся пропорционально фактически определенному им объему педагогической работы.

## **VI. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

25. Порядок и размеры выплат стимулирующего характера определяются настоящим Положением в соответствии с приказом Минтруда России от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работниками государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» и настоящим Положением, с учетом мнения представительного органа работников и конкретизируются в трудовых договорах и дополнительных соглашениях к трудовым договорам работников.

26. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, характеризующие результаты труда работников и выплаты, учитывающие особенности деятельности Учреждения и отдельных категорий работников Учреждения.

1) К выплатам, характеризующим результаты труда работников Учреждения, относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (за участие в экспериментах, конкурсах, проектах, мероприятиях, за работу с детьми из неблагополучных семей, детьми-инвалидами, за создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея, участка), за участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, за выполнение особо важных и ответственных работ);
- выплаты за качество выполняемых работ (за наличие квалификационной категории);
- выплаты за стаж работы в данном Учреждении;
- выплаты за педагогический стаж;
- выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;

- надбавка молодым специалистам;
- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год).

При принятии решения о выплате премии учитываются:

- добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- инициатива, творчество, и применение в работе современных, инновационных форм и методов организации деятельности;
- осуществление качественной подготовки плановых мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера работнику устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера согласно приложению №5 к настоящему Положению и локальными нормативными актами Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании Учреждения, устанавливаемых на основании критериев и показателей стимулирования труда работников Учреждения согласно приложению №5.

27. Установление размера выплат стимулирующего характера за стаж работы в данном Учреждении, педагогический стаж, квалификационную категорию производится со дня предоставления документа о стаже, квалификационной категории, дающих право на установление выплат согласно приложению №5.

Установление (изменение) размера выплат стимулирующего характера за стаж работы в данном Учреждении, педагогический стаж, квалификационную категорию производится:

1) при увеличении общего стажа работы в данном Учреждении (стажа педагогической работы) - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на установление выплаты;

2) при присвоении квалификационной категории – на основании приказа Министерства образования и науки Челябинской области.

При наступлении у работника права на изменение выплат стимулирующего характера за стаж работы в данном Учреждении, педагогический стаж, квалификационной категории в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера выплат осуществляется по окончании указанных периодов.

28. Размеры стимулирующих выплат, характеризующих результаты труда работников Учреждения, устанавливаются в абсолютных размерах (рублях):

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (за участие в экспериментах, конкурсах, проектах, мероприятиях, за работу с детьми из неблагополучных семей, детьми-инвалидами, за создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея, участка), за участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, за выполнение особо важных и ответственных работ);
- выплаты за качество выполняемых работ (за наличие квалификационной категории);
- выплаты за стаж работы в данном Учреждении;
- выплаты за педагогический стаж;
- выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
- надбавка молодым специалистам;
- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год),

если иное не установлено законодательством Российской Федерации, Челябинской области и нормативными правовыми актами Озерского городского округа, в соответствии с показателями и критериями эффективности работы, измеряемыми качественными и количественными показателями согласно приложению №5.

Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются. При этом размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально ставке, на которую принят работник и пропорционально отработанному времени.

29. Перечень выплат стимулирующего характера, порядок и размер их установления определяются настоящим Положением в приложении №5.

30. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя Учреждения в пределах фонда оплаты труда, и устанавливаются на текущий квартал по итогам работы за предыдущий квартал.

31. Стимулирование работников за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ осуществляется по бальной системе на основании заполнения карты оценки эффективности профессиональной деятельности работника с учетом выполнения критериев и показателей эффективности деятельности, измеряемых качественными и количественными показателями (Приложение № 6).

Денежный вес (в рублях) каждого балла определяется путем деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ) работников учреждения, по должности, согласно штатному расписанию, запланированного на месяц, на сумму баллов работников.

Расчет стоимости балла производится по формуле:

$$S = \text{ФОТ ст} / (N_1 + N_2 + N_n), \text{ где}$$

S – стоимость одного балла;

ФОТ ст – стимулирующая часть фонда оплаты труда;

$N_1$  ..... - количество баллов

Для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику учреждения за отчетный период (квартал) показатель (денежный вес) умножается на сумму набранных баллов каждым работником.

32. Все работники учреждения предоставляют в Комиссию по распределению стимулирующих выплат, (далее Комиссия) материалы самоанализа деятельности не позднее 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом (квартал) карту оценки эффективности профессиональной деятельности.

33. Комиссия по учреждению избирается из нечетного количества членов коллектива (по одному от каждой категории персонала), представитель профсоюзной организации, заведующий, бухгалтер по расчету заработной платы.

Комиссия избирается из членов коллектива сроком на один год. Состав комиссии утверждается приказом по учреждению ежегодно.

34. Функциональные обязанности и регламент работы членов комиссии.

Председатель комиссии по учреждению:

- руководит ее деятельностью;
- проводит заседания комиссии;
- распределяет обязанности между членами комиссии;

Члены комиссии по учреждению:

- рассматривают материалы по самоанализу деятельности работников;
- принимают решения о соответствии деятельности работника требованиям к установлению размера стимулирующей выплаты для административного, педагогического и рабочего персонала;
- обеспечивают объективность и прозрачность принимаемых решений;
- ходатайствуют о снижении работника премии, стимулирующей надбавки (приложение 7).

35. На основании всех материалов комиссия по учреждению подсчитывает количество баллов, определяет стоимость баллов и сумму стимулирующих выплат каждому работнику в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Комиссия оформляет протокол, который подписывается председателем и членами комиссии. Итоговое решение о размерах стимулирующих выплат принимает руководитель в пределах фонда оплаты труда. Выплаты производятся на основании приказа заведующего.

36. В случае несогласия работника с оценкой результативности его профессиональной деятельности, работник вправе подать в течение 1 рабочего дня с момента ознакомления с итоговым результатом, а Комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника. Основанием для такого заявления может быть только факт нарушения норм, установленных настоящим Положением, а также технические ошибки при работе с текстами,



таблицами, цифровыми данными. Апелляции работников по другим основаниям Комиссией не принимаются и не рассматриваются.

Комиссия обязана осуществить проверку по заявлению и дать ответ по результатам проверки в течение трех дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения, повлекшего ошибочную оценку, Комиссия принимает меры для исправления допущенной ошибки.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя организации в пределах фонда оплаты труда с применением демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников, с учетом мнения созданной соответствующей комиссии с участием представительного органа работников.

## **VII. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера**

37. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя организации определяется трудовым договором и устанавливается учредителем, в лице главы администрации Озерского городского округа по представлению управления образования администрации Озерского городского округа, в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости организации.

Показатели оценки сложности руководства Учреждения устанавливаются приказом начальника управления образования администрации Озерского городского округа.

38. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются руководителем на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения, с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости Учреждения.

39. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются на основании распоряжения главы администрации Озерского городского округа по представлению (служебной записки) начальника Управления образования администрации Озерского городского округа.

38. Выплаты стимулирующего характера, характеризующие результаты труда руководителя организации, производятся на основании оценки деятельности Учреждения за отчетный период (квартал) в соответствии с целевыми показателями эффективности работы руководителя Учреждения и количественными критериями по целевым показателям эффективности работы руководителя Учреждения, устанавливаемыми управлением образования администрации Озерского городского округа.

Размер выплат стимулирующего характера руководителю за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, устанавливается главой

администрации Озерского городского округа на основании письменного обращения руководителя, согласованного с начальником Управления образования администрации Озерского городского округа.

40. Выплаты компенсационного характера руководителю Учреждения устанавливаются в соответствии с разделом V Положения, утвержденного постановлением администрации Озерского городского округа от 04.09.2015 № 2605.

41. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера руководителю Учреждения производятся в пределах фонда оплаты труда.

42. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей муниципальных образовательных организаций, их заместителей, главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих организаций (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) утверждается постановлением администрации Озерского городского округа на основании служебной записки начальника Управления образования в следующей кратности:

- руководителю учреждения от 1 до 6;
- заместителям руководителя от 1 до 5;
- главному бухгалтеру от 1 до 4.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы указывается в трудовых договорах с руководителями образовательных организаций, их заместителями, главными бухгалтерами.

Исчисление среднемесячной заработной платы руководителей муниципальных организаций, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников этих организаций в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы указанных лиц осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»

При подготовке служебной записки об установлении условий оплаты труда руководителю организации Управление образования администрации Озерского городского округа должно исходить из необходимости обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного постановлением администрации Озерского городского округа, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности организации и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

43. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливает руководитель Учреждения в соответствии с

разделом V настоящего Положения и локальными нормативными актами Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливает руководитель Учреждения в соответствии с разделом VI настоящего Положения и локальными нормативными актами Учреждения и с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителю Учреждения.

### **VIII. Порядок определения размера должностного оклада руководителя организации**

44. Расчет должностного оклада руководителя организации производится Управлением образования администрации Озерского городского округа в соответствии с настоящим Положением и Положением по показателям оценки сложности руководства образовательными организациями всех типов, функции и полномочия учредителя, в отношении которых осуществляет Управление образования администрации Озерского городского округа.

45. Должностной оклад руководителя организации определяется исходя из группы по оплате труда, определяемой на основании показателей оценки сложности руководства организацией по формуле:

$ДОр = (9489 \times Км) \times Кз$ , где

ДОр - должностной оклад руководителя организации;

Км - коэффициент масштаба управления, определяемый на основании показателей оценки сложности руководства организацией;

Кз - коэффициент значимости организации, устанавливаемый на основании показателей, характеризующих особенности деятельности и значимости организации (исходя из участия организации в федеральных, региональных, муниципальных целевых программах, выполнение работы с учетом разъездного характера работы). Коэффициент значимости организации устанавливается не более 1,5, в соответствии с показателями, характеризующими особенности деятельности и значимости организации, устанавливаемыми Управлением образования администрации Озерского городского округа.

46. Изменение должностного оклада руководителя организации производится при изменении объемных показателей (Км пункта 47 настоящего Положения).

47. Руководитель Управления образования администрации Озерского городского округа в течение десяти рабочих дней с момента наступления обстоятельств, указанных в пункте 48 настоящего Положения, представляет курирующему образовательную деятельность в Озерском городском округе заместителю главы Озерского городского округа расчет должностного оклада руководителя организации.

Заместитель главы Озерского городского округа, осуществляющий координацию деятельности организации, согласовывает расчет должностного оклада руководителя в течение пяти рабочих дней с момента регистрации документов в администрации округа по расчету должностного оклада

руководителя организации и направляет на рассмотрение главе Озерского городского округа.

48. В случае изменения должностного оклада руководителя организации с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающее соответствующее изменение размера должностного оклада.

### **IX. Заключительные положения**

49. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного Учреждения и вступает в силу после утверждения руководителем Учреждения.

Штатное расписание составляется по форме, утвержденной руководителем Учреждения в соответствии с постановлением Государственного комитета Российской Федерации по статистике от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

44. Основной персонал Учреждения - работники Учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности этого Учреждения, а также их непосредственные руководители.

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

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

50. Управление образования администрации Озерского городского округа устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждения в размере не более 40 процентов, а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу.

51. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Учреждением услуг, Учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, по согласованию с управлением образования администрации Озерского городского округа.

52. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объема межбюджетных трансфертов, поступающих в установленном порядке из областного бюджета, и субсидии из бюджета



округа муниципальным бюджетным учреждениям на основании нормативных затрат на оказание муниципальных услуг в рамках муниципального задания, утвержденных Управлением образования администрации Озерского городского округа, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и средств государственных внебюджетных фондов.

Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, могут направляться Учреждением на выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего и компенсационного характера производятся в пределах фонда оплаты труда на календарный год. Руководитель Учреждения несет персональную ответственность за превышение выплат работникам сверх установленного фонда оплаты труда на календарный год.

53. Работнику Учреждения может быть оказана материальная помощь в пределах средств, поступающих от приносящей доход деятельности, не относящаяся к выплатам стимулирующего характера, на основании его личного заявления в следующих случаях:

- при возникновении чрезвычайных ситуаций (пожар, авария, наводнение).
- в иных случаях при наличии уважительных причин, таких как трудная жизненная ситуация, сложные семейные обстоятельства (подтверждается документально).

Порядок оказания материальной помощи из средств, поступающих от приносящей доход деятельности, определяется локальным правовым актом Учреждения.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника.

54. В пределах экономии фонда оплаты труда, утвержденного Учреждению на очередной финансовый год, работникам Учреждения, включая руководителей могут выплачиваться единовременные премии в следующих случаях:

- в связи с юбилейными датами (50 и каждые последующие 5 лет со дня рождения) с учетом стажа работы в данном Учреждении;
- в связи с расторжением трудового договора по инициативе работника на основании пункта 3 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с выходом на пенсию с учетом стажа работы в данном Учреждении.

При определении стажа работы учитывается общий (суммарный) стаж работы в данном Учреждении, включая случаи их реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения и преобразования;

55. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель Учреждения может отменить (приостановить), уменьшить выплату стимулирующих надбавок, доплат и выплату единовременных премий, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

56. В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации при выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается приказом руководителя организации с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

57. Заработная плата выплачивается работнику перечислением на указанный работником счет в банке на условиях, определенным трудовым договором. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

58. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный коллективным договором, трудовым договором. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных  
профессий рабочих  
**Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»**

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1	2	3
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: <b>дворник; кастелянша; кладовщик; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; кухонный рабочий; машинист по стирке и ремонту спецодежды;</b>	<b>4035</b>

Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1	2	3
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение <b>4 и 5 квалификационных разрядов</b> в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: <b>повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;</b>	<b>4193</b>
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено <b>присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов</b> в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: <b>повар</b>	<b>4455</b>

3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение <b>8 квалификационного разряда</b> в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	<b>4717</b>
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	<b>4848</b>

Примечания:

1. Приложение подготовлено в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

2. Определение наименований профессий рабочих производится в соответствии с выпуском 1 «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства» Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 №31/3-30.

В порядке исключения оклады профессий рабочих (слесарь-сантехник, слесарь-ремонтник, электрогазосварщик, **повар**, изготовитель пищевых продуктов, официант, кухонный работник, мойщик посуды, **швея** и иные), не указанные в выпуске I, определяются с установленными им разрядами согласно настоящему приложению.

3. Общеотраслевые профессии рабочих 4 квалификационного уровня определяются в соответствии с приложениями №1 и №2 к постановлению администрации Озерского городского округа от 31.08.2010 №3162 «О внесении изменений в постановление от 28.10.2008 №3419 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений и органов местного самоуправления Озерского городского округа, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки».



Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих

**Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1	2	3
1 квалификационный уровень	Архивариус; <b>делопроизводитель</b> ; инспектор по учету; <b>калькулятор</b> ; кассир; комендант; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка; секретарь-стенографистка; статистик; стенографистка; счетовод; табельщик; учетчик; экспедитор; экспедитор по перевозке грузов	<b>3800</b>

**Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Администратор; диспетчер; инспектор по кадрам; лаборант; секретарь руководителя; специалист по работе с молодежью; <b>техник</b> ; техник-программист; товаровед; художник	<b>4193</b>
2 квалификационный уровень	Заведующая машинописным бюро; заведующий архивом; заведующий канцелярией; заведующий складом; <b>заведующий хозяйством</b> . Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	<b>4455</b>
3 квалификационный уровень	Заведующий общежитием; <b>заведующий производством (шеф-повар)</b> ; заведующий столовой; начальник хозяйственного отдела.	<b>4586</b>

--	--	--

**Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; специалист по охране труда; инженер по ремонту; инженер-программист; инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик (энергетик); переводчик; психолог; социолог; <b>специалист по кадрам; специалист по охране труда;</b> экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; <b>инженер-программист</b>	<b>5504</b>
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	<b>5596</b>
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	5635
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование « <b>ведущий</b> »: <b>ведущий бухгалтер; ведущий экономист, ведущий инженер</b>	<b>5766</b>
5 квалификационный уровень	Заместитель главного бухгалтера	5897

Примечания:

1. Приложение подготовлено в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».
2. Определение должностей руководителей, специалистов и других служащих производится в соответствии с разделом I «Общепрофессиональные квалификационные характеристики должностей работников, занятых на предприятиях, в учреждениях и организациях» Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденного постановлением Министерства труда Российской Федерации от 21.08.1998 № 37, (с учетом приказа Минтруда России от 15.05.2013 № 205 «О внесении изменений в Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденный постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21.08.1998 № 37»).

Профессиональные квалификационные группы должностей  
работников образования

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

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1	2	3
1 квалификационный уровень	Дежурный по режиму; младший воспитатель	4717

**Профессиональная квалификационная группа должностей  
педагогических работников**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1	2	3
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; <b>инструктор по физической культуре(бассейна); музыкальный руководитель;</b> старший вожатый	9697
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель, <b>социальный педагог</b>	9959
3 квалификационный уровень	<b>Воспитатель;</b> мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	10483



4 квалификационный уровень	Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; <b>старший воспитатель</b> ; старший методист; учитель, учитель-дефектолог; <b>учитель-логопед</b> ; педагог-библиотекарь; тьютор	<b>11400</b>

Примечания:

1. Приложение подготовлено в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».
2. Определение должностей педагогических работников производится в соответствии с разделом «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 №761н (приказ Министерства труда Российской Федерации от 21.08.1998 № 37).

**Размеры должностных окладов по должностям, не отнесенным к профессиональным квалификационным группам**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1	2	3
5 квалификационный уровень	Специалист по закупкам, работник контрактной службы, контрактный управляющий	<b>6483</b>
6 квалификационный уровень	Старший специалист по закупкам, работник контрактной службы, контрактный управляющий	<b>6880</b>
7 квалификационный уровень	Работник контрактной службы, руководитель контрактной службы, контрактный управляющий	<b>7409</b>

Примечание: должности и уровни квалификации установлены в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 110.09.2015 № 625н « об утверждении профессионального стандарта « Специалист в сфере закупок»

Перечень, размеры и порядок определения выплат компенсационного характера, устанавливаемых  
работникам учреждения

№ п/п	Перечень выплат компенсационного характера	Порядок определения размеров выплат компенсационного характера	Размеры выплат компенсационного характера (процент должностного оклада)
1	Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, по итогам специальной оценки условий труда 2015г. ( Согласно перечня выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в МБДОУ ДС №1, утвержденного приказом от 09.07.2015 №45/3)	4
2	Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент)	в соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации	30
3	Выплата работникам, осуществляемые до размера оплаты труда (надбавка до МРОТ)	в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации	Без ограничений
3	Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:	в соответствии со статьей 149, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации	
3.1	при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.		Без ограничений
3.2	при выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни		Без ограничений

3.3	При сверхурочной работе		
3.4	при выполнении работ в ночное время		35
3.5	за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором		Без ограничений

Перечень, размеры и порядок определения стимулирующих выплат за интенсивность, качество и высокие результаты работы, устанавливаемых заместителям руководителя, главному бухгалтеру, педагогическим работникам, специалистам, служащим, учебно-вспомогательному персоналу, рабочим учреждения

№ п/п, должность	количественных показателей	Критерии выплат  (баллы)	Условия выплат	Размеры выплат стимулирующей о характера (рубли)
<b>1. Выплаты за интенсивность и качество</b>				
Заместитель заведующего	ИНТЕНСИВНОСТЬ	Да – 1  Нет – 0	Наличие протоколов заседаний	Без ограничений
	1. Участие в организации и функционировании системы государственно-общественного управления доу			
	2. Участие доу в конкурсах, семинарах, конференциях различного уровня	федеральный уровень- 4 региональный уровень - 3 городской уровень - 2 уровень доу - 1 + 1балл за результат  (1 – 3место) Нет – 0	Дипломы, программы мероприятий	

	3. Организация работы по преемственности доу и школы	Да – 1 Нет – 0	Договор сетевого взаимодействия
	4. Отсутствие нарушений, выявленных контролирующими органами	Да – 1 Нет – 0	Акты, предписания
	5. Обоснованные жалобы родителей на качество предоставляемых услуг	Отсутствие -1 Наличие жалоб – «минус 1 »	Обращение к администрации ДОУ, УО, МОиН Челябинской области родителей в устной/или письменной форме Протоколы рассмотрения жалоб
	6. Заболеваемость детей в доу ниже городского уровня	Ниже 2, 5 в квартал – 1, Выше 2,5 - 0	Норма по муниципальному заданию: 10 дней в году (квартально 2,5) справка, отчёт м/с
	7. Организация общественной оценки качества предоставляемых услуг	Удовлетворенность качеством: 95-100% = 3 86 -94% = 2 75 - 85% = 1. ниже 75% - 0	мониторинг мнения родителей (законных представителей), обобщающая справка по итогам мониторинга <u>Куд</u>



			<p><i>Kopr</i> *100</p> <p><i>Kуд</i> – количество удовлетворенных качеством образования</p> <p><i>Kopr</i> – количество опрошенных</p>	
	8. Доля педагогов с высшей и первой квалификационной категорией	<p>80% - 1</p> <p>81-100% – 2</p>	<p>№ = 80% (муниц. задание)</p> <p>Справка отдела кадров</p>	
	9. Организация работы по социальной активности доу	<p>федеральный уровень- 4 региональный уровень - 3 городской уровень - 2 уровень доу - 1</p> <p>Результат:</p> <p>1-3 место в рейтинге +1балл</p>	<p>Справка о проведенном мероприятии, дипломы</p> <p>Результаты рейтинга УО (приказ УО)</p>	
	10. Организация системы дополнительного образования в доу	<p>Да/нет</p> <p>Да – 1</p> <p>Нет -0</p>	<p>Циклограмма работы кружков</p>	

	11. Посещаемость доу	100% -1 более 100% - 2 Менее 100% - 0	выполнение плана детодней на 100%  Отчёт о выполнении плана д/дней (мед. работники)	
	12. Отсутствие детского травматизма, обеспечение требований безопасности воспитательно-образовательного процесса	Да, отсутствие – 1  Нет - «минус 1»	акты	
	13. Организация и подготовка педагогов для участия в различных конкурсах профессионального мастерства	федеральный уровень- 4 региональный уровень - 3 городской уровень - 2 уровень доу - 1 + 1балл за результат  (1 – 3место)  Нет – 0	Дипломы, грамоты	
Старший воспитатель	ИНТЕНСИВНОСТЬ			
	1.Участие в качестве докладчика в семинарах, конференциях, мастер-классах, педагогических мастерских, методических объединениях	федеральный уровень- 4 региональный уровень - 3 городской уровень - 2 уровень ДОУ - 1	Программа мероприятия	Без ограничений

	2. Участие в профессиональных конкурсах	федеральный уровень- 4 региональный уровень - 3 городской уровень - 2 уровень доу – 1 результат: +1 балл	Дипломы
	3. Участие в работе по социальной активности доу	федеральный уровень- 4 региональный уровень - 3 городской уровень - 2 уровень ДОУ – 1 Результат:  1-3 место в рейтинге +1, нет - 0	Дипломы, грамоты, отчеты  Результаты рейтинга (приказ УО)
	4. Проведение мониторинга общественной оценки качества предоставляемых услуг	75 - 85% = 1 86 -94% = 2 95-100% = 3	мониторинг мнения родителей (законных представителей), обобщающая справка по итогам мониторинга <i>Куд</i>  <i>Конр</i> * 100  <i>Куд</i> – количество удовлетворенных качеством образования  <i>Конр</i> – количество

			опрошенных	
	5. Организация эффективной работы сайта доу	Да: 1- (4-6 место), 2 – (2-3 место), 3 - (1 место) в рейтинге Нет – 0	по результатам мониторинга Управления образования  (копия документа)	
	6. Отсутствие обоснованных жалоб родителей на качество предоставления образовательных услуг в доу	Да/нет да – 1 нет -«минус 1»	Обращение к администрации ДОУ, УО, МОиН Челябинской области родителей в устной/или письменной форме Протоколы рассмотрения жалоб	
	7.Наличие квалификационной категории	высшая  первая	Решение аттестационной комиссии, приказ	3000  2000
	8.Организация дополнительной образовательной деятельности для воспитанников доу	Да/нет Да- 1балл Нет- 0 баллов	Планы работы кружков	

Воспитатель	ИНТЕНСИВНОСТЬ	федеральный уровень- 4 региональный уровень - 3 городской уровень - 2 уровень доу – 1 Результат: «+1балл»	Справки, анализ деятельности, творч. отчет,  дипломы	Без ограничений
	1. Участие в коллективных педагогических, социальных проектах			
	2. Участие педагога в профессиональных конкурсах различных уровней	федеральный уровень- 4 региональный уровень - 3 городской уровень - 2 уровень доу – 1 Результат: «+1балл»	Дипломы	
	3. Представление информации, размещение опыта работы на сайте доу	Информация – 1, Опыт работы– 2. Нет – 0	не реже 2-х раз в месяц, справка отв.лица	
	4. Ведение собственного сайта, блога	Да – 1 Нет – 0	Ежемесячное обновление информации, скриншот	
	5. Осуществление дополнительной образовательной деятельности	Осуществляет деятельность – 1  не осуществляет - 0	Наличие плана, программы, результатов	
	6. Разработка и реализация целевой программы по созданию ПРС в группе, на участке	Да/нет Разработана-1 Реализуется -2	Программа/ план реализации, справки по итогам смотров	

		Нет - 0	
	7. Организация участия воспитанников в различных конкурсах и соревнованиях различных уровней	федеральный уровень- 4 региональный уровень – 3 городской уровень - 2 уровень доу – 1 Результат: «+1балл»	Дипломы, грамоты
	8. Организация мониторинга индивидуальных достижений воспитанников	Да – 1 Нет – 0	Портфолио воспитанников
	9.Выполнение муниципального задания (количество дней, пропущенных одним ребёнком по болезни)	2 – 2,5 дн. = 1 1-2дн. = 2 Менее 1 дн.= 3 Нет пропусков по болезни = 4	Норма по мун.заданию: 10 дней в году (квартально 2,5)

<p>10. Посещаемость: -выполнение плана детодней</p>	<p>100% - 1, более100% - 2, менее 100% - 0</p>	<p>Вычисление нормы детодней(д/д): Кол-во раб. дн. x кол-во детей в группе; Кол-во д/д по факту -(табель) x10: норма д/д</p>	
<p>11. Обеспечение сохранности здоровья воспитанников во время образовательного процесса</p>	<p>Случаи травматизма отсутствуют – 1, Есть травматизм – «минус 1»</p>	<p>Отсутствие детского травматизма</p>	
<p>12.Санитарное состояние группы</p>	<p>Нет замечаний - 1, Есть замечания – 0</p>	<p>Справки по итогам рейдов</p>	
<p>13.Отсутствие родительской задолженности по оплате за д/с</p>	<p>Да/нет Да – 1 нет – 0</p>	<p>Анализ кассового сбора, справка ведущего бухгалтера</p>	
<p>14. Наличие квалификационной категории</p>	<p>- высшая  - первая</p>	<p>Приказ об установлении категории</p>	<p>3000  2000</p>
<p>15. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, администрации, коллег, нарушений трудовой дисциплины</p>	<p>Отсутствие жалоб - 1.</p>	<p>Обращение к администрации ДОУ, УО, МОиН Челябинской области родителей в устной/или</p>	

		Наличие жалоб – «минус1» ,	письменной форме Протоколы рассмотрения жалоб	
Учитель-логопед	<b>ИНТЕНСИВНОСТЬ</b>			Без ограничений
	1. Участие в качестве докладчика в методических мероприятиях различного уровня	Федеральный уровень – 4 региональный уровень – 3 городской уровень - 2 уровень доу – 1 Нет – 0	Программа мероприятия	
	2. Участие в различных профессиональных конкурсах муниципального, регионального, федерального, международного уровня за прошедший квартал	федеральный уровень- 4 региональный уровень - 3 городской уровень - 2 уровень доу – 1 Результат: «+1»	Дипломы	
	3. Представление информации, размещение опыта работы на сайте доу	Информация - 1, Опыт работы – 2 Нет – 0	не реже 2-х раз в месяц  Справка отв. лица	
	4. Ведение собственного сайта, блога	Да – 1 Нет – 0	ежемесячное обновление, скриншот	



	<p>5.Разработка и реализация целевой программы по созданию ПРС в группе</p>	<p>Да/нет                  Разработана-1б                  Реализуется -2б                  Нет - 0</p>	<p>Программа/ план реализации, справки по итогам смотров</p>	
	<p>6. Организация мониторинга индивидуальных достижений воспитанников</p>	<p>Да – 1                  Нет – 0</p>	<p>Портфолио</p>	
	<p>11. Обеспечение сохранности здоровья воспитанников во время образовательного процесса</p>	<p>Случаи травматизма отсутствуют – 1,                  Есть травматизм – «минус 1»</p>	<p>Отсутствие детского травматизма</p>	
	<p>8. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, администрации, коллег, нарушений трудовой дисциплины</p>	<p>Да/нет                  Да – 1                  Нет – «минус 1»</p>	<p>Обращение к администрации ДОУ, УО, МОиН Челябинской области родителей в устной/или письменной форме                  Протоколы рассмотрения</p>	

			жалоб	
	6. Наличие квалификационной категории	Высшая Первая	Приказ об установлении категории	3000 2000
Педагог-психолог	7. Работа в логопедическом пункте		Программа/ план реализации, справки по итогам работы	2280
Социальный педагог	<b>ИНТЕНСИВНОСТЬ</b>			
	1. Участие в качестве докладчика в методических мероприятиях различного уровня	Уровень доу - 1 муниципальный уровень - 2 региональный-3 Нет – 0	Программа мероприятия	
	2. Участие в различных профессиональных конкурсах, конкурсах, связанных с деятельностью доу разных уровней	федеральный уровень- 4 региональный уровень - 3 городской уровень - 2 уровень доу – 1 Результат/ «+1»	Дипломы	

<p>3. Участие в экспериментальной, инновационной деятельности доу</p>	<p>Да – 1 Нет – 0</p>	<p>Отчет о работе, ходатайство зам. заведующего</p>	
<p>4. Ведение собственного сайта, блога</p>	<p>Да – 1 Нет – 0</p>	<p>ежемесячное обновление, скриншот</p>	
<p>5. Участие в социально-значимых проектах, работающих на имидж учреждения</p>	<p>федеральный уровень - 4 региональный уровень - 3 городской уровень - 2 уровень доу – 1 Результат/ «+1»</p>	<p>творч. отчет  дипломы, грамоты</p>	
<p>6. Организация взаимодействия с семьями, находящимися в трудной жизненной ситуации, неблагополучными семьями, межведомственное взаимодействие</p>	<p>Работа ведется – 1  Межведомств. взаимодействие с ОПДН, КСЗН - 2</p>	<p>Протоколы, характеристики</p>	<p>Без ограничений</p>
<p>7. Эффективная работа на сайте доу, организация и функционирование странички педагога-специалиста</p>	<p>Информация – 1  Страничка педагога-психолога - 2</p>	<p>информация не реже 1 раза в 2 недели</p>	
<p>8. Наличие квалификационной категории</p>	<p>Высшая  Первая</p>	<p>Приказ об установлении категории</p>	<p>3000</p>

				2000
	9. Организация работы по преемственности со школой	Да – 1 Нет – 0	План мероприятий в рамках договора сетевого взаимодействия	
	10. Обеспечение сохранности здоровья воспитанников во время образовательного процесса	Случаи травматизма отсутствуют – 1, Есть травматизм – «минус 1»	Отсутствие детского травматизма	
	11. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, администрации, коллег, нарушений трудовой дисциплины	Да/нет Да – 1 Нет – «минус 1»	Обращение к администрации ДОУ, УО, МОиН Челябинской области родителей в устной/или письменной форме Протоколы рассмотрения жалоб	
	<b>ИНТЕНСИВНОСТЬ</b>			
Музыкальный руководитель;  Инструктор по физической культуре (инструктор бассейна)	1. Участие в качестве докладчика в методических мероприятиях различного уровня	Уровень доу - 1 городской уровень - 2 областной уровень - 3 Нет – 0	Программа мероприятия	Без ограничений

	2. Участие педагога в профессиональных конкурсах различных уровней	федеральный уровень- 4 региональный уровень - 3 городской уровень - 2 уровень – 1 результат/ «+1»	Дипломы
	3.Участие в социально-значимых проектах, работающих на имидж учреждения	федеральный уровень- 4 региональный уровень - 3 городской уровень - 2 уровень доу – 1 Результат/ «+1»	творч. отчет  дипломы, грамоты
	4. Ведение собственного сайта, блога	Да – 1 балл Нет – 0	ежемесячное обновление, скриншот
	5. Участие в коллективных педагогических проектах различных уровней	федеральный уровень- 4 региональный уровень - 3 городской уровень - 2 уровень доу – 1 Результат/	творч. отчет

		«+1»	дипломы, грамоты	Без ограничений
	6. Осуществление дополнительной образовательной деятельности	Осуществляет деятельность – 1 не осуществляет - 0	План работы кружка, секции; результаты	
	7. Представление информации, размещение опыта работы на сайте доу	Информация - 1, Опыт работы – 2 Нет – 0	не реже 2-х раз в месяц  Справка отв. лица	
	8. Обеспечение сохранности здоровья воспитанников во время образовательного процесса	Случаи травматизма отсутствуют – 1, есть травматизм – «минус 1»	Отсутствие детского травматизма	
	9. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, администрации, коллег, нарушений трудовой дисциплины	Да/нет Да – 1 Нет – «минус 1»	Обращение к администрации ДОУ, УО, МОиН Челябинской области родителей в устной/или письменной форме Протоколы рассмотрения жалоб	

	10. Организация участия воспитанников в различных конкурсах и соревнованиях разных уровней	федеральный уровень- 4 региональный уровень - 3 городской уровень - 2 уровень доу – 1 Результат/ «+1»	Фото материалы, грамоты, дипломы	
	11. Организация мониторинга индивидуальных достижений воспитанников	Да – 1 Нет – 0	Портфолио воспитанников	
	12. Наличие квалификационной категории	Высшая Первая	Приказ об установлении категории	3000 2000
Главный бухгалтер	<b>ИНТЕНСИВНОСТЬ</b>		Своевременная сдача в архив документов, законченных делопроизводством и подготовленных к архивации	Без ограничений
	1. Архивация бухгалтерских документов	Да – 1 балл Нет – 0		
	2. Участие в различных профессиональных конкурсах, общественных мероприятиях в доу	федеральный уровень- 4 региональный уровень - 3 городской уровень - 2 уровень доу – 1 Результат/ «+1»	Дипломы	
	3.Участие в функционировании системы государственно-общественного управления в ДОУ	Да- 1 Нет - 0	Программа мероприятия	

	4.Работа на сайтах: bus.gov.ru, официальном сайте доу, других интернет- сайтах	Да – 1 балл Нет – 0	Итоги мониторинга УО	
	5. Отсутствие нарушений по результатам ревизий, проверок контролирующими органами	Да – 1 балл Нет - 0	Акты	
	6. Обеспечение равномерного освоения бюджетных средств	Да/нет Да – 1 Нет - 0	1 квартал – 20% 2 квартал – 25% 3 квартал – 25% 4 квартал – 30% Отчёт	
	7. Своевременное использование бюджетных средств в рамках целевых и иных субсидий	Да – 1 Нет - 0	Отчёт, информация УО	
	8. Отсутствие случаев нарушения сроков сдачи отчётности, задолженности	Да – 1 Нет – «минус 1»	Информация УО, отсутствие пени, штрафов	
	9. Обеспечение уровня среднемесячной заработной платы педагогов в текущем году	Да – 1 Нет - 0	в соответствии с установленными УО показателями, кварталюно	
Ведущий бухгалтер	<b>ИНТЕНСИВНОСТЬ</b>	Да/Нет	АИС ИБД, АИС АТРИС не реже 1 раза в месяц, результаты контроля УО	Без ограничений
Ведущий	1. Эффективная организация работы в автоматических информационных системах	Да -1 Нет - 0		



ЭКОНОМИСТ	2. Архивация документов	Да/нет Да – 1 Нет - 0	Своевременная сдача в архив документов, законченных делопроизводством и подготовленных к архивации
	3. Отсутствие нарушений по результатам ревизий, проверок контролирующими органами	Да/нет Да – 1 Нет - 0	Акты
	4. Отсутствие нарушений по начислению родительской платы за д/с, заработная плата работников	Да/нет Да – 1 Нет - 0	Обращения родителей, сотрудников к администрации в устной или письменной форме
	5. Отсутствие случаев нарушения сроков сдачи отчётности	Да/нет Да – 1 Нет – 0	Информация УО
	6. Отсутствие задолженности по обязательным страховым выплатам в Государственные внебюджетные фонды	Да – 1 Нет – «минус 1»	оплата в установленные сроки ФЗ РФ (отсутствие пени, штрафов)

Специалист по кадрам	<b>ИНТЕНСИВНОСТЬ</b>	Да – 1 Нет – 0	Диплом	Без ограничений
Ведущий инженер	1.Участие в различных профессиональных конкурсах, соц. проектах, повышающих имидж доу			
Инженер-программист	2. Повышение уровня квалификации (посещение семинаров, конференций по направлению деятельности)	72ч. – 2, менее – 1 нет - 0	Свидетельство, сертификат	
Делопроизводитель	3. Подготовка документов к архивации	Да – 1 Нет - 0	Сдача в архив документов, законченных делопроизводством	
		Да/нет		
	4. Отсутствие нарушений по результатам проверок контролирующими органами	Да – 1 Нет - 0	акты	
	5.Отсутствие обоснованных жалоб сотрудников на работу специалиста	Да/нет Да – 1 Нет - 0	Обращения родителей, сотрудников к администрации в устной или письменной форме	
	6. Отсутствие случаев нарушения сроков сдачи отчётности	Да – 1 Нет – 0	Информация УО, военкомат, КСЗН	
	7. Эффективная организация работы в автоматических	Да/Нет Да -1	АИС ИБД, АИС АТРИС не реже 1 раза в месяц,	

	информационных системах	Нет - 0	результаты контроля УО	
Младший воспитатель	<b>ИНТЕНСИВНОСТЬ</b>	Да - 1	Ходатайство заместителя заведующего	Без ограничений
	1. Участие в благоустройстве территории, помещений доу	Нет - 0		
	2. Наставничество	Да - 1 Нет - 0	Приказ руководителя	
	3. Участие в изготовлении наглядного и раздаточного материала для занятий с детьми	Да - 1 Нет - 0	Ходатайство воспитателя	
	4. Участие в проведении праздников, развлечений, мероприятий с родителями	Да - 1 Нет - 0	Ходатайство воспитателя	
		Да/нет		
	5. Отсутствие несчастных случаев, произошедших с детьми во время образовательного процесса	Да - 1 Не - «минус 1»		
	6. Отсутствие замечаний со стороны контролирующих лиц	Да/нет Да - 1 Нет - 0		

		Да/нет Да – 1 Нет – 0		
	7. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, коллег на качество работы			
Заведующий производством (Шеф-повар)	<b>ИНТЕНСИВНОСТЬ</b>			Без ограничений
	1. Участие в мероприятиях, образовательной деятельности в доу	Да – 1 Нет – 0	Ходатайство заместителя заведующего	
	2. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, коллег на качество работы	Да – 1 Нет – 0		
	3. Запрос коммерческих предложений	Да – 1 Нет – 0	Наличие коммерческих предложений	
	4. Организация работы с подрядчиками	Да – 1 Нет – 0	Акты	

		Да – 1 Нет – 0	Акты	
	5. Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов			
Повар	<b>ИНТЕНСИВНОСТЬ</b>			
	1.Участие в благоустройстве территории (огород, цветники и др.)	Да – 1 Нет – 0	Ходатайство заведующего хозяйством	Без ограничений
	2. Участие в мероприятиях ДОУ	Да – 1 Нет – 0	Ходатайство заместителя заведующего	

		Да – 1 Нет – 0	Меню	
	3. Приготовление индивидуальных блюд (для детей с аллергопатологией)	Да – 1 Нет – 0	Меню	
	4. Приготовление протёртых блюд для детей раннего возраста	Да – 1 Нет – 0	Меню	
	5. Эстетическое оформление блюд	Да – 1 Нет – 0	Ходатайство заведующего хозяйством	
	6. Организация наставничества	Да – 1 Нет – 0	Приказ руководителя	
	7. Отсутствие замечаний контролирурующих органов	Да – 1 Нет – 0	Акт	
	8. Отсутствие жалоб со стороны родителей и работников на качество блюд	Да – 1 Нет – 0	Ходатайство заместителя заведующего	
	<b>ИНТЕНСИВНОСТЬ</b>	Да – 1 Нет – 0		

Заведующий хозяйством  Машинист по стирке и ремонту спецодежды  Кастелянша	1.Участие в благоустройстве территории, помещений (огород, цветники и др.)			Без ограничений
	2. Участие в мероприятиях ДОУ	Да – 1 Нет – 0	Название мероприятия	
	3.Участие в одевании детей раннего возраста на прогулку	Да – 1 Нет – 0	Ходатайство заместителя заведующего	
	4. Отсутствие замечаний контролирующих лиц	Да – 1 Нет – 0	акт	
	5. Организация деликатной ручной стирки (шторы, покрывала, костюмы и др.)	Да – 1 Нет – 0	Ходатайство заместителя заведующего	
	6. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, коллег на качество работы	Да – 1 Нет – 0	Отсутствие жалоб	
	ИНТЕНСИВНОСТЬ			
Рабочий по комплексному обслуживанию	1.Участие в благоустройстве территории, помещений (огород, цветники и др.)	Да – 1 Нет – 0		Без ограничений



	2. Участие в мероприятиях ДОУ	Да – 1 Нет – 0	Название мероприятия	
	3.Отсутствие замечаний со стороны контролирующих лиц	Да – 1 Нет – 0	Акт, служебные записки	
	4. Выполнение особо важных и срочных работ (замена стёкол, линолеума и др. ремонтные работы)	Да – 1 Нет – 0	Ходатайство заместителя заведующего	
	<b>ИНТЕНСИВНОСТЬ</b>			
Уборщик служебных помещений Дворник Сторож (вахтер) Калькулятор	1. Участие в благоустройстве территории, помещений ДОУ	Да – 1 Нет – 0	Ходатайство заместителя заведующего	Без ограничений
	2. Участие в мероприятиях ДОУ	Да – 1 Нет – 0	Название мероприятия	

	3. Отсутствие замечаний со стороны контролирующих лиц	Да – 1 Нет – 0	Ходатайство заместителя заведующего	
<b>2. Премияльные выплаты по итогам работы</b>				
	месяц, квартал, полугодие, год	Да/нет	- образцовое выполнение муниципального задания; - высокие результаты работы; - выполнение особо важных и ответственных работ, не предусмотренных муниципальным заданием	Без ограничений
	Праздничные, юбилейные даты - 50 лет и каждые последующие 5 лет	Да/нет	За добросовестный труд и стаж работы в МБДОУ ДС №1: от 5 до 10 лет от 10 до 20 лет свыше 20 лет	3000 4000 5000
	В связи с выходом на пенсию	Да/нет	За добросовестный труд и стаж работы в МБДОУ ДС №1:	

			от 5 до 10 лет	3000
			от 10 до 20 лет	4000
			свыше 20 лет:	5000
<b>3. Выплаты за общий и педагогический стаж работы</b>				
	Педагогический стаж	Да/нет	От 1 до 5 лет	500
			от 5 до 10 лет	700
			от 10 до 20 лет	900
			свыше 20 лет	1300
	Общий стаж работы в МБДОУ ДС №1	Да/нет	От 1 до 5 лет	300
			от 5 до 10 лет	500
			от 10 до 20 лет	700
			свыше 20 лет	900
<b>4. Выплаты, характеризующие результаты труда работников</b>				
Педагогические работники	Наличие ученой степени, почетного звания	Да/нет		2000
Педагогические работники	Надбавка молодым специалистам	Да/нет	За стаж работы в МБДОУ ДС №1: от 0 до 1 года	2000

**Карта оценки эффективности профессиональной деятельности заместителя заведующего по итогам работы за \_\_\_\_\_ квартал  
для установления стимулирующих выплат на \_\_\_\_\_ квартал**

Наименования количественных и качественных показателей	Критерии выплат (баллы)	Условия выплат	Периодичность предоставления отчетности, установления выплаты	Максимальный размер выплаты в баллах	Фактически размер выплаты в баллах		Итоговый балл
					СО	СК	
<b>ИНТЕНСИВНОСТЬ</b>							
1. Обеспечение доступности и открытости информации об организации через наличие на официальном сайте информации	Да/нет Да – 1 нет – 0	Наличие информации	Ежеквартально	1			
2. Участие сотрудников в конкурсах профессионального мастерства, семинарах, конференциях различного уровня	федеральный уровень - 1 региональный уровень - 1 городской уровень - 2 уровень доу - 1 + 1балл за результат (1 – 3место) Нет – 0	Дипломы, программы мероприятий	ежеквартально	6			
3. Организация сетевого взаимодействия в целях реализации образовательной программы	Да/нет Да – 1 Нет - 0	Договор сетевого взаимодействия	ежеквартально	1			

4. Отсутствие нарушений выявленных контролирующими органами	Да/нет Да – 1 Нет - 0	Акты, предписания	ежеквартально	1			
5. Выполнение натуральных норм питания	Да/нет Да – 1 Нет - 0	Выполнение планового значения	ежеквартально	1			
6. Заболеваемость детей в доу ниже городского уровня	Ниже 2, 5 в квартал – 1, Выше 2,5 – 0	Норма по муниципальному заданию: 10 дней в году (квартально 2,5) справка, отчёт м/с	ежеквартально	1			
7. Организация общественной оценки качества предоставляемых услуг	Удовлетворенность качеством: 95-100% = 3 86 -94% = 2                    75 - 85% = 1. ниже 75% - 0	мониторинг мнения родителей (законных представителей), обобщающая справка по итогам мониторинга $\frac{K_{уд}}{K_{опр}} * 100$ $K_{уд}$ – количество удовлетворенных качеством образования $K_{опр}$ – количество опрошенных	ежеквартально	3			
8. Доля педагогов с высшей и первой квалификационной категорией	40% - 1 41-100% – 2	№ = 40% (муниц. задание) Справка отдела кадров	ежеквартально	2			
9. Количество массовых мероприятий муниципального уровня, проведенных для обучающихся других ОО	Да/нет Да – 1 Нет -0	Справка о проведенном мероприятии , дипломы	ежеквартально	2			
10. Отсутствие текучести кадров	Да/нет Да – 1 Нет -0	Кол-во выбывших работников за квартал/среднекварталь	ежеквартально	1			

		ную численность работников на 100%					
11. Посещаемость детского сада	100% -1 более 100% - 2 Менее 100% - 0	выполнение плана детодней на 100% Отчёт о выполнении плана д/дней (мед. Работники)	ежеквартально	2			
12. Наличие обучающихся – победителей и призеров конкурсов , смотров, фестивалей, соревнований, выставок различного уровня	федеральный уровень- 1 региональный уровень – 1 городской уровень - 2 уровень доу – 1 + 1балл за результат (1 – 3место) Нет – 0	Дипломы, грамоты	ежеквартально	6			
13. Реализация вариативных форм образовательной деятельности в ОО (инклюзивное образование, индив. уч. план, круглосуточные группы, программы для детей с ОВЗ)	Да/нет Да – 1 Нет -0	Планы. программы	ежеквартально	1			
ИТОГО БАЛЛОВ							
СТОИМОСТЬ 1 БАЛЛА В РУБЛЯХ							
ИТОГОВАЯ СТОИМОСТЬ В РУБЛЯХ							
Подпись работника:							дата
С результатами ознакомлен(а) (подпись работника):							дата

**Карта оценки эффективности профессиональной деятельности СТАРШЕГО ВОСПИТАТЕЛЯ по итогам работы за \_\_\_\_ квартал  
для установления стимулирующих выплат на \_\_\_\_\_ квартал**

Наименования количественных и качественных показателей	Критерии выплат (баллы)	Условия выплат	Периодичность предоставления отчетности, установления выплаты	Максимальный размер выплаты в баллах	Фактический размер выплаты в баллах		Итоговый балл
					СО	СК	
<b>ИНТЕНСИВНОСТЬ</b>							
1. Обеспечение доступности и открытости информации об организации через наличие на официальном сайте информации	Да/нет Да – 1 нет – 0	Наличие информации	Ежеквартально	1			
2. Участие свое/сотрудников в конкурсах профессионального мастерства, семинарах, конференциях различного уровня	федеральный уровень - 1 региональный уровень - 1 городской уровень - 2 уровень доу - 1 + 1балл за результат (1 – 3место) Нет – 0	Дипломы, программы мероприятий	ежеквартально	6			
3. Организация сетевого взаимодействия в целях реализации образовательной программы	Да/нет Да – 1 Нет - 0	Договор сетевого взаимодействия	ежеквартально	1			

4. Отсутствие нарушений выявленных контролирующими органами	Да/нет Да – 1 Нет - 0	Акты, предписания	ежеквартально	1			
5. Организация общественной оценки качества предоставляемых услуг	Удовлетворенность качеством: 95-100% = 3 86 -94% = 2            75 - 85% = 1. ниже 75% - 0	мониторинг мнения родителей (законных представителей), обобщающая справка по итогам мониторинга $\frac{K_{уд}}{K_{опр}} * 100$ $K_{уд}$ – количество удовлетворенных качеством образования $K_{опр}$ – количество опрошенных	ежеквартально	3			
6. Количество массовых мероприятий муниципального уровня, проведенных для обучающихся других ОО	Да/нет Да – 1 Нет -0	Справка о проведенном мероприятии , дипломы	ежеквартально	2			
7. Наличие обучающихся –победителей и призеров конкурсов , смотров, фестивалей, соревнований, выставок различного уровня	федеральный уровень- 1 региональный уровень – 1 городской уровень - 2 уровень доу – 1 + 1балл за результат (1 – 3место) Нет – 0	Дипломы, грамоты	ежеквартально	6			
8. Реализация вариативных форм образовательной деятельности в ОО (инклюзивное образование, индив. уч. план, круглосуточные группы, программы для детей с ОВЗ)	Да/нет Да – 1 Нет -0	Наличие планов, программ	ежеквартально	1			
ИТОГО БАЛЛОВ							
СТОИМОСТЬ 1 БАЛЛА В РУБЛЯХ							
ИТОГОВАЯ СТОИМОСТЬ В РУБЛЯХ							
Подпись работника:							дата
С результатами ознакомлен(а) (подпись работника):							дата



**Карта оценки эффективности профессиональной деятельности ВОСПИТАТЕЛЯ по итогам работы за \_\_\_\_ квартал  
для установления стимулирующих выплат на \_\_\_\_\_ квартал**

Наименования количественных и качественных показателей	Критерии выплат (баллы)	Условия выплат	Периодичность предоставления отчетности, установления выплаты	Максимальный размер выплаты в баллах	Фактически размер выплаты в баллах		Итоговый балл
					СО	СК	
<b>ИНТЕНСИВНОСТЬ</b>							
1. Обеспечение доступности и открытости информации об организации через наличие на официальном сайте информации	Да/нет Да – 1 нет – 0	Наличие информации	ежеквартально	1			
2. Участие в профессиональных конкурсах различного уровня	федеральный уровень - 1 региональный уровень - 1 городской уровень - 2 уровень доу - 1 + 1балл за результат	Дипломы	ежеквартально	6			
3..Организация сетевого взаимодействия в целях реализации образовательной программы	Да – 1б Нет - 0б	Договор сетевого взаимодействия	ежеквартально	1			

4. Ведение собственного сайта, блога и другое	Да-1 Нет-0	Ежемесячное обновление информации, скриншот	ежеквартально	1			
5. Разработка и реализация целевой программы по созданию ПРС в группе, на участке	Разработана – 1б Реализуется – 2б Нет – 0б	Программа, план реализации, справки по итогам смотров	ежеквартально	2			
6. Наличие обучающихся – победителей и призеров конкурсов, смотров, фестивалей, соревнований, выставок различного уровня	федеральный уровень - 1 региональный уровень - 1 городской уровень - 2 уровень доу - 1 + 1балл за результат	Дипломы, грамоты	ежеквартально	6			
7. Количество массовых мероприятий муниципального уровня, проведенных для обучающихся других ОО	Да- 2б Нет – 0б	Справка о проведенном мероприятии, дипломы	ежеквартально	2			
8. Выполнение муниципального задания (количество дней, пропущенных одним ребёнком по болезни)	Нет пропусков = 4б Менее 1 дня = 3б 1-2 дня = 2б 2-2,5 = 1б Более 2,5 = 0	Норма по муниципальному заданию: 10 дней в году (квартально-2,5)	ежеквартально	4			
9. Посещаемость: выполнение плана детодней	100% -1 более 100% - 2 Менее 100% - 0	Вычисление нормы детодней(д/д): Кол-во раб. дней x кол-во детей в группе; Кол-во д/д по факту (табель) x 10 : норма д/д	ежеквартально	2			
10. Санитарное состояние групп	Нет замечаний -1б Наличие замечаний – 0б		ежеквартально	1			
11. Отсутствие родительской задолженности по оплате за д/сад	Отсутствие - 1б Наличие -0б	Справка ведущего бухгалтера	ежеквартально	1			

12. Обоснованные жалобы родителей на качество предоставляемых услуг	Отсутствие -1 Наличие жалоб – «минус 1 »	Обращение к администрации ДОУ, УО, МОиН Челябинской области родителей в устной/или письменной форме Протоколы рассмотрения жалоб	ежеквартально	1			
13.Реализация вариативных форм образовательной деятельности в ОО (инклюзивное образование, индив. уч. план, круглосуточные группы, программы для детей с ОВЗ)	Да-1 Нет-0	Наличие планов, программ	ежеквартально	1			
ИТОГО БАЛЛОВ							
СТОИМОСТЬ 1 БАЛЛА В РУБЛЯХ							
ИТОГОВАЯ СТОИМОСТЬ В РУБЛЯХ							
Подпись работника:							дата
С результатами ознакомлен(а) (подпись работника):							дата

**Карта оценки эффективности профессиональной деятельности УЧИТЕЛЯ – ЛОГОПЕДА/ ПЕДАГОГА – ПСИХОЛОГА  
/СОЦИАЛЬНОГО ПЕДАГОГА по итогам работы за \_\_\_\_ квартал становления стимулирующих выплат на \_\_\_\_\_ квартал**

Наименования количественных и качественных показателей	Критерии выплат (баллы)	Условия выплат	Периодичность предоставления отчетности, установления выплаты	Максимальный размер выплаты в баллах	Фактический размер выплаты в баллах		Итоговый балл
					СО	СК	
<b>ИНТЕНСИВНОСТЬ</b>							
1. Участие в качестве докладчика в методических мероприятиях различного уровня	федеральный уровень- 4 региональный уровень - 3 городской уровень - 2 уровень ДОУ – 1 Нет - 0	Программа мероприятия	Ежеквартально	10			
2. Участие в профессиональных конкурсах различного уровня, социально-значимых проектах доу	федеральный уровень- 1 региональный уровень - 1 городской уровень - 2 уровень доу - 1 + 1балл за результат	Дипломы	ежеквартально	6			
3. Обеспечение доступности и открытости информации об организации через наличие на официальном сайте информации	Да-1 Нет-0	Справка зам руководителя, не реже 2-х раз/месяц	ежеквартально	1			

4. Ведение собственного сайта, блога	Да-1 Нет-0	Ежемесячное обновление информации, скриншот	Ежеквартально	1			
5. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, администрации, коллег, нарушений трудовой дисциплины	Да - 1 Нет - «минус 1»	Обращение к администрации ДОУ, УО, МОиН Челябинской области родителей в устной/или письменной форме Протоколы рассмотрения жалоб	ежеквартально	1			
6. Наличие квалификационной категории /основные работники доу/	Высшая первая	Приказ аттестационной комиссии	ежеквартально		В или П		
7. Разработка и реализация целевой программы по созданию ПРС в группе, на участке	Разработана – 16 Реализуется – 26 Нет – 06	Программа, план реализации, справки по итогам смотров	ежеквартально	3			
8. Организация мониторинга индивидуальных достижений воспитанников	Да- 16 Нет – 06	отчеты	ежеквартально	1			
9. Работа на логопункте	Да- 16 Нет – 06	Отчет работы логопункта	ежеквартально	1			1=1400 рублей
ИТОГО БАЛЛОВ							
СТОИМОСТЬ 1 БАЛЛА В РУБЛЯХ							
ИТОГОВАЯ СТОИМОСТЬ В РУБЛЯХ							
Подпись работника:							дата
С результатами ознакомлен (подпись работника):							дата

**Карта оценки эффективности профессиональной деятельности МУЗЫКАЛЬНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ /ИНСТРУКТОРА ПО ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ (БАССЕЙНА) по итогам работы за \_\_\_\_ квартал для установления стимулирующих выплат на \_\_\_\_\_ квартал**

Наименования количественных и качественных показателей	Критерии выплат (баллы)	Условия выплат	Периодичность предоставления отчетности, установления выплаты	Максимальный размер выплаты в баллах	Фактически размер выплаты в баллах		Итоговый балл
					СО	СК	
<b>ИНТЕНСИВНОСТЬ</b>							
1. Участие в качестве докладчика в методических мероприятиях различного уровня	федеральный уровень- 4 региональный уровень - 3 городской уровень - 2 уровень ДОУ – 1 Нет - 0	Программа мероприятия	Ежеквартально	10			
2. Участие в профессиональных конкурсах различного уровня	федеральный уровень- 1 региональный уровень - 1 городской уровень - 2 уровень доу - 1 + 1балл за результат	Дипломы	ежеквартально	6			
3. Ведение собственного сайта, блога, странички и другое	Да-1 Нет-0	Ежемесячное обновление информации, скриншот	Ежеквартально	1			
4. Обеспечение доступности и открытости информации об организации через наличие на официальном сайте информации	Да-1 Нет-0	Справка зам руководителя, не реже 2-х раз/месяц	Ежеквартально	1			

5. Осуществление дополнительной образовательной деятельности	Осуществляет -1б Не осуществляет – 0б	План работы кружка, секции	Ежеквартально	1			
6. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, администрации, коллег, нарушений трудовой дисциплины	Да - 1 Нет - «минус 1»	Обращение к администрации ДОУ, УО, МОиН Челябинской области родителей в устной/или письменной форме Протоколы рассмотрения жалоб	ежеквартально	1			
7. Наличие квалификационной категории	Высшая первая	Приказ аттестационной комиссии	ежеквартально		В или П		
8. Организация участия воспитанников в конкурсах и соревнованиях различного уровня	федеральный уровень- 4 региональный уровень - 3 городской уровень - 2 уровень ДОУ - 1 + 1балл за результат	Фото материалы, дипломы, грамоты	ежеквартально	11			
9. Организация мониторинга индивидуальных достижений воспитанников	Да- 1б Нет – 0б	отчеты	ежеквартально	1			
<b>ИТОГО БАЛЛОВ</b>							
<b>СТОИМОСТЬ 1 БАЛЛА В РУБЛЯХ</b>							
<b>ИТОГОВАЯ СТОИМОСТЬ В РУБЛЯХ</b>							
Подпись работника:							дата
С результатами ознакомлен (подпись работника):							дата

**Карта оценки эффективности профессиональной деятельности ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА по итогам работы за \_\_\_\_ квартал для  
установления стимулирующих выплат на \_\_\_\_\_ квартал**

Наименования количественных и качественных показателей	Критерии выплат (баллы)	Условия выплат	Периодичность предоставления отчетности, установления выплаты	Максимальный размер выплаты в баллах	Фактически размер выплаты в баллах		Итоговый балл
					СО	СК	
<b>ИНТЕНСИВНОСТЬ</b>							
1. Архивация бухгалтерских документов	Да – 1б Нет – 0б	Своевременная сдача в архив документов	Ежеквартально	1			
2. Участие в профессиональных конкурсах различного уровня, общественных мероприятиях ДОУ	федеральный уровень- 4 региональный уровень - 3 городской уровень - 2 уровень доу - 1 + 1балл за результат	Дипломы	ежеквартально	11			
3. Участие в функционировании системы государственно-общественного управления в ДОУ	Да-1 Нет-0	Программа мероприятия	ежеквартально	1			
4. Работа на сайтах: bus.gov.ru, официальном сайте ДОУ, других интернет- сайтах	Да-1 Нет-0	Ежемесячное обновление информации, скриншот	Ежеквартально	1			



5. Отсутствие нарушений по результатам проверок, ревизий контролирующими органами	Да -1б Нет – 0б	Акты	Ежеквартально	1			
6. Обеспечение равномерного освоения бюджетных средств	Да -1б Нет – 0б	1 кв-20% 2кв -25% 3кв -25% 4кв -30% Отчёт	Ежеквартально	1			
7. Своевременное использование бюджетных средств в рамках целевых и иных субсидий	Да -1б Нет – 0б	Отчёт; Информация УО	Ежеквартально	1			
8. Отсутствие случаев несвоевременной сдачи отчётности, задолженности	Да – 1. Нет –«минус 1»	Информация УО; Отсутствие пени, штрафов	Ежеквартально	1			
9. Обеспечение уровня среднемесячной заработной платы педагогов в текущем году	Да -1б Нет – 0б	В соответствии с установленными УО показателями, кварталы	Ежеквартально	1			
<b>ИТОГО БАЛЛОВ</b>							
<b>СТОИМОСТЬ 1 БАЛЛА В РУБЛЯХ</b>							
<b>ИТОГОВАЯ СТОИМОСТЬ В РУБЛЯХ</b>							
Подпись работника:							дата
С результатами ознакомлен (подпись работника):							дата

**Карта оценки эффективности профессиональной деятельности ВЕДУЩЕГО БУХГАЛТЕРА /ЭКОНОМИСТА/по итогам работы за \_\_\_\_\_ квартал для установления стимулирующих выплат на \_\_\_\_\_ квартал**

Наименования количественных и качественных показателей	Критерии выплат (баллы)	Условия выплат	Периодичность предоставления отчетности, установления выплаты	Максимальный размер выплаты в баллах	Фактически размер выплаты в баллах		Итоговый балл
					СО	СК	
<b>ИНТЕНСИВНОСТЬ</b>							
1. Архивация бухгалтерских документов	Да – 1б Нет – 0б	Своевременная сдача в архив документов	Ежеквартально	1			
2. Эффективная работа в автоматических информационных системах	Да-1 Нет-0	Ежемесячное обновление информации, скриншот	Ежеквартально	1			
3. Отсутствие нарушений по результатам проверок, ревизий контролирующими органами	Да -1б Нет – 0б	Акты	Ежеквартально	1			
4. Отсутствие нарушений по начислению родительской платы, за д/с, заработной платы работников	Да -1б Нет – 0б	Обращения родителей, работников	Ежеквартально	1			

5. Отсутствие задолженности по обязательным страховым выплатам в Государственные внебюджетные фонды	Да -1б Нет – минус 1	Оплата в установленные сроки ( отсутствие пени, штрафов)	Ежеквартально	1			
6. Отсутствие случаев несвоевременной сдачи отчётности	Да – 1. Нет –«минус 1»	Информация УО; Отсутствие пени, штрафов	Ежеквартально	1			
ИТОГО БАЛЛОВ							
СТОИМОСТЬ 1 БАЛЛА В РУБЛЯХ							
ИТОГОВАЯ СТОИМОСТЬ В РУБЛЯХ							
Подпись работника:							дата
С результатами ознакомлен (подпись работника):							дата

**Карта оценки эффективности профессиональной деятельности СПЕЦИАЛИСТА ПО КАДРАМ/ВЕДУЩЕГО ИНЖЕНЕРА /ИНЖЕНЕРА -ПРОГРАММИСТА/ ДЕЛОПРОИЗВОДИТЕЛЯ по итогам работы за \_\_\_\_ квартал для установления стимулирующих выплат на \_\_\_\_\_ квартал**

Наименования количественных и качественных показателей	Критерии выплат (баллы)	Условия выплат	Периодичность предоставления отчетности, установления выплаты	Максимальный размер выплаты в баллах	Фактически размер выплаты в баллах		Итоговый балл
					СО	СК	
<b>ИНТЕНСИВНОСТЬ</b>							
1. Архивация бухгалтерских документов	Да – 1б Нет – 0б	Своевременная сдача в архив документов	Ежеквартально	1			
2. Повышение уровня квалификации ( посещение семинаров по направлению деятельности)	Да-1 Нет-0	72ч- 2 Менее -1 Нет 0	Ежеквартально	2			
3.Участие в различных профессиональных конкурсах, соц. проектах, повышающих имидж доу	Да-1 Нет-0	Диплом	Ежеквартально	1			
<b>ИНТЕНСИВНОСТЬ</b>							
4. Отсутствие нарушений по результатам проверок, ревизий контролирующими органами	Да -1б Нет – 0б	Акты	Ежеквартально	1			

5. Отсутствие обоснованных жалоб сотрудников на работу специалиста	Да -1б Нет – 0б	Обращения родителей, работников	Ежеквартально	1			
6. Эффективная работа в автоматических информационных системах	Да -1б Нет – минус 1	Ежемесячное обновление информации, скриншот	Ежеквартально	1			
7. Своевременная сдача отчётности	Да – 1. Нет –«минус 1»	Информация УО; Отсутствие штрафов	Ежеквартально	1			
<b>ИТОГО БАЛЛОВ</b>							
<b>СТОИМОСТЬ 1 БАЛЛА В РУБЛЯХ</b>							
<b>ИТОГОВАЯ СТОИМОСТЬ В РУБЛЯХ</b>							
Подпись работника:							дата
С результатами ознакомлен (подпись работника):							дата

**Карта оценки эффективности профессиональной деятельности МЛАДШЕГО ВОСПИТАТЕЛЯ по итогам работы за \_\_\_\_ квартал  
для установления стимулирующих выплат на \_\_\_\_\_ квартал**

Наименования количественных и качественных показателей	Критерии выплат (баллы)	Условия выплат	Периодичность предоставления отчетности, установления выплаты	Максимальный размер выплаты в баллах	Фактически размер выплаты в баллах		Итоговый балл
					СО	СК	
<b>ИНТЕНСИВНОСТЬ</b>							
1. Участие в благоустройстве территории , помещений ДОУ	Да – 1б Нет – 0б	Ход-во руководителя СП	Ежеквартально	1			
2. Наставничество	Да – 1б Нет – 0б	Приказ руководителя	ежеквартально	1			
3. Участие в изготовлении наглядного и раздаточного материала	Да-1 Нет-0	Ход-во воспитателя группы	ежеквартально	1			
4. Участие в проведении праздников, мероприятий с родителями	Да-1 Нет-0	Ход-во воспитателя группы	Ежеквартально	1			

5. Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	Да - 1б Нет – 0б	Акты	Ежеквартально	1			
6. Обеспечение сохранности здоровья воспитанников	Отсутствие травматизма – 1 Наличие случаев – «минус 1»		Ежеквартально	1			
7. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, администрации, коллег, нарушений трудовой дисциплины	Да - 1 Нет - «минус 1»	Обращение к администрации ДОУ, УО, МОиН Челябинской области родителей в устной/или письменной форме Протоколы рассмотрения жалоб	ежеквартально	1			
ИТОГО БАЛЛОВ							
СТОИМОСТЬ 1 БАЛЛА В РУБЛЯХ							
ИТОГОВАЯ СТОИМОСТЬ В РУБЛЯХ							
Подпись работника:							дата
С результатами ознакомлен (подпись работника):							дата

**Карта оценки эффективности профессиональной деятельности ЗАВЕДУЮЩЕГО ПРОИЗВОДСТВОМ  
(ШЕФ-ПОВАР)/КАЛЬКУЛЯТОР по итогам работы за \_\_\_\_ квартал для установления стимулирующих выплат на \_\_\_\_\_  
квартал**

Наименования количественных и качественных показателей	Критерии выплат (баллы)	Условия выплат	Периодичность предоставления отчетности, установления выплаты	Максимальный размер выплаты в баллах	Фактически размер выплаты в баллах		Итоговый балл
					СО	СК	
<b>ИНТЕНСИВНОСТЬ</b>							
1. Участие в мероприятиях образовательной деятельности ДОУ	Да – 1б Нет – 0б	Ход-во руководителя СП	Ежеквартально	1			
2. Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	Да -1б Нет – 0б	Акты	Ежеквартально	1			
3. Запрос коммерческих предложений	Да -1б Нет – 0б	Наличие коммерческих предложений	Ежеквартально	1			
4. Организация работы с подрядчиком	Да -1б Нет – 0б	Акты					



5. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, администрации, коллег, нарушений трудовой дисциплины	Да - 1 Нет - «минус 1»	Обращение к администрации ДОУ, УО, МОиН Челябинской области родителей в устной/или письменной форме Протоколы рассмотрения жалоб	ежеквартально	1				
ИТОГО БАЛЛОВ								
СТОИМОСТЬ 1 БАЛЛА В РУБЛЯХ								
ИТОГОВАЯ СТОИМОСТЬ В РУБЛЯХ								
Подпись работника:								дата
С результатами ознакомлен (подпись работника):								дата

**Карта оценки эффективности профессиональной деятельности ПОВАРА по итогам работы за \_\_\_\_ квартал для установления стимулирующих выплат на \_\_\_\_\_ квартал**

Наименования количественных и качественных показателей	Критерии выплат (баллы)	Условия выплат	Периодичность предоставления отчетности, установления выплаты	Максимальный размер выплаты в баллах	Фактически размер выплаты в баллах		Итоговый балл
					СО	СК	
<b>ИНТЕНСИВНОСТЬ</b>							
1. Участие в благоустройстве территории , помещений ДОУ	Да – 1б Нет – 0б	Ход-во заведующего хозяйством	Ежеквартально	1			
2. Участие в мероприятия ДОУ	Да-1 Нет-0	Ход-во руководителя СП	Ежеквартально	1			
<b>КАЧЕСТВЕННЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ</b>							
3. Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	Да -1б Нет – 0б	Акты	Ежеквартально	1			
4. Приготовление индивидуальных блюд	Да -1б Нет – 0б	Меню	Ежеквартально	1			

5. Приготовление протёртых блюд для детей раннего возраста	Да - 1б Нет – 0б	Меню	Ежеквартально	1			
6. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, администрации, коллег, нарушений трудовой дисциплины	Да - 1 Нет - «минус 1»	Обращение к администрации ДОУ, УО, МОиН Челябинской области родителей в устной/или письменной форме Протоколы рассмотрения жалоб	ежеквартально	1			
7. Эстетическое оформление блюд	Да – 1б Нет – 0б	Ход-во заведующего хозяйством	Ежеквартально	1			
8. Организация наставничества	Да-1 Нет-0	Ход-во руководителя СП	Ежеквартально	1			
ИТОГО БАЛЛОВ							
СТОИМОСТЬ 1 БАЛЛА В РУБЛЯХ							
ИТОГОВАЯ СТОИМОСТЬ В РУБЛЯХ							
Подпись работника:							дата
С результатами ознакомлен (подпись работника):							дата

**Карта оценки эффективности профессиональной деятельности ЗАВЕДУЮЩЕГО ХОЗЯЙСТВОМ / КАСТЕЛЯНШИ / МАШИНИСТА ПО СТИРКЕ И РЕМОНТУ БЕЛЬЯ /КЛАДОВЩИК/ по итогам работы за \_\_\_\_ квартал для установления стимулирующих выплат на \_\_\_\_\_ квартал**

Наименования количественных и качественных показателей	Критерии выплат (баллы)	Условия выплат	Периодичность предоставления отчетности, установления выплаты	Максимальный размер выплаты в баллах	Фактически размер выплаты в баллах		Итоговый балл
					СО	СК	
<b>ИНТЕНСИВНОСТЬ</b>							
1. Участие в благоустройстве территории , помещений ДОУ	Да – 1б Нет – 0б	Ход-во руководителя СП	Ежеквартально	1			
2. Участие в одевании детей раннего возраста на прогулку	Да-1 Нет-0	Ход-во руководителя СП	ежеквартально	1			
3. Участие в мероприятиях ДОУ	Да-1 Нет-0	Ход-во руководителя СП	Ежеквартально	1			
<b>ИНТЕНСИВНОСТЬ</b>							
4. Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	Да -1б Нет – 0б	Акты	Ежеквартально	1			

5. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, администрации, коллег, нарушений трудовой дисциплины	Да – 1 Нет - «минус 1»	Обращение к администрации ДОУ, УО, МоиН Челябинской области родителей в устной/или письменной форме Протоколы рассмотрения жалоб	ежеквартально	1			
6. Организация деликатной ручной стирки	Да-1 Нет-0	Ход-во руководителя СП	Ежеквартально	1			
ИТОГО БАЛЛОВ							
СТОИМОСТЬ 1 БАЛЛА В РУБЛЯХ							
ИТОГОВАЯ СТОИМОСТЬ В РУБЛЯХ							
Подпись работника:							дата
С результатами ознакомлен (подпись работника):							дата

**Карта оценки эффективности профессиональной деятельности РАБОЧЕГО ПО КОМПЛЕКСНО ОБСЛУЖИВАНИЮ/КУХОННЫЙ РАБОЧИЙ** по итогам работы за \_\_\_\_ квартал для установления стимулирующих выплат на \_\_\_\_\_ квартал

Наименования количественных и качественных показателей	Критерии выплат (баллы)	Условия выплат	Периодичность предоставления отчетности, установления выплаты	Максимальный размер выплаты в баллах	Фактически размер выплаты в баллах		Итоговый балл
					СО	СК	
<b>ИНТЕНСИВНОСТЬ</b>							
1. Участие в благоустройстве территории, помещений ДОУ	Да – 1б Нет – 0б	Ход-во руководителя СП	Ежеквартально	1			
2. Участие в мероприятиях ДОУ	Да-1 Нет-0	Ход-во руководителя СП	Ежеквартально	1			
<b>ИНТЕРЕСНОСТЬ</b>							
3. Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	Да -1б Нет – 0б	Акты	Ежеквартально	1			
4. Выполнение особо важных и срочных работ	Да-1 Нет-0	Ход-во руководителя СП	Ежеквартально	1			
<b>ИТОГО БАЛЛОВ</b>							

СТОИМОСТЬ 1 БАЛЛА В РУБЛЯХ			
ИТОГОВАЯ СТОИМОСТЬ В РУБЛЯХ			
Подпись работника:			дата
С результатами ознакомлен (подпись работника):			дата

**Карта оценки эффективности профессиональной деятельности УБОРЩИКА СЛУЖЕБНЫХ ПОМЕЩЕНИЙ / ДВОРНИКА / СТОРОЖА по итогам работы за \_\_\_\_ квартал для установления стимулирующих выплат на \_\_\_\_\_ квартал**

Наименования количественных и качественных показателей	Критерии выплат (баллы)	Условия выплат	Периодичность предоставления отчетности, установления выплаты	Максимальный размер выплаты в баллах	Фактически размер выплаты в баллах		Итоговый балл
					СО	СК	
<b>ИНТЕНСИВНОСТЬ</b>							
1. Участие в благоустройстве территории , помещений ДОУ	Да – 1б Нет – 0б	Ход-во руководителя СП	Ежеквартально	1			
2. Участие в мероприятиях ДОУ	Да-1 Нет-0	Ход-во руководителя СП	Ежеквартально	1			
3. Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	Да -1б Нет – 0б	Акты	Ежеквартально	1			
<b>ИТОГО БАЛЛОВ</b>							
<b>СТОИМОСТЬ 1 БАЛЛА В РУБЛЯХ</b>							
<b>ИТОГОВАЯ СТОИМОСТЬ В РУБЛЯХ</b>							



Подпись работника:	дата
С результатами ознакомлен (подпись работника):	дата

Перечень производственных упущений и нарушений

№ п/п	Наименование показателя	Размер уменьшения выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ (%)
	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка, трудовой дисциплины (прогул, опоздание, необоснованный уход с работы)	95
1	Систематическое нарушение правил санэпидрежима в МБДОУ	50
2	Систематическое нарушение режима дня при организации воспитательно-образовательной работы	50
3	Высокая заболеваемость детей в группе по вине работника	50
4	Обоснованные жалобы родителей на качество предоставляемых услуг	95
5	Нарушение сроков сдачи отчётности	95
6	Наличие штрафных санкций по вине работника	95
7	Наличие замечаний от контролирующих органов	95

- При наличии дисциплинарного взыскания в течение календарного года премия по итогам работы за год может быть уменьшена на 95%