

ПРИНЯТО

Решением общего собрания
работников Учреждения

от «27» августа 2015 № 3

Мотивированное мнение
первичной профсоюзной
организации учтено

протокол № 3
от «20» августа 2015г.

УТВЕРЖДЕНО

Приказом от «24» 08 2015г.

№ 3

Заведующий МКДОУ д/с № 195

Б.И. Голубиова



**Положение
о системе оплаты труда работникам муниципального казенного
дошкольного образовательного учреждения города Новосибирска
«Детский сад № 195 комбинированного вида»**

город Новосибирск

СТРУКТУРА ТЕКСТА:

- 1. Общие положения.**
- 2. Формирование фонда оплаты труда учреждения.**
- 3. Структура фонда оплаты труда.**
- 4. Определение размеров должностных окладов работникам.**
- 5. Порядок и условия выплат компенсационного характера.**
- 6. Оплата труда работникам на условиях совместительства.**
- 7. Порядок установления выплат стимулирующего характера.**
- 8. Порядок распределения стимулирующих выплат**
- 9. Порядок лишения (уменьшения) стимулирующих выплат**
- 10. Заключительное положение**
- 11. Приложения.**

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения города Новосибирска «Детский сад № 195 комбинированного вида (далее - Положение) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением мэрии города Новосибирска от 26.04.2013 № 4153 «Об утверждении Положения об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска», постановлением мэрии города Новосибирска от 29.08.2013 № 8204 "Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Главное управление образования мэрии города Новосибирска", Тарифным соглашением по муниципальным учреждениям, подведомственным Главному управлению образования мэрии города Новосибирска и Уставом Учреждения.

1.2. В Положении применяются следующие термины и определения:

работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем;

работодатель - юридическое лицо (учреждение), вступившее в трудовые отношения с работником;

трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором;

оплата труда - система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с федеральными законами, законами Новосибирской области, иными нормативными правовыми актами, локальными актами Учреждения и трудовыми договорами;

заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты;

должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

Система оплаты труда работникам учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;

- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.3. Оплата труда работникам учреждения включает:

- Должностной оклад (оклад)
- выплат компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

1.4. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

1.5. Месячная заработная плата работников, отработавших за этот период норму рабочего времени и качественно выполнивших трудовые обязанности, не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной в региональном соглашении о минимальной заработной плате в Новосибирской области.

1.6. Выплата заработной платы осуществляется два раза в месяц в денежной форме (рублях) 25 числа текущего месяца и 10 числа месяца, следующего за расчетным, путем перечисления на счет работника в банке.

1.7. За один день до выплаты заработной платы, за календарный месяц, работнику выдается на руки под роспись расчетный листок с составными частями заработной платы за соответствующий период, размерами и основаниями начислений и удержаний, а также общей денежной суммой, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается руководителем образовательного учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.8. Руководитель осуществляет полный контроль за исчислением заработной платы работникам, а за организацию ее начисления и выплаты ответственность несет главный бухгалтер учреждения.

1.9. До заключения трудового договора работник должен быть ознакомлен под подпись с настоящим Положением.

II. Формирование фонда оплаты труда учреждения

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

- ✓ субвенции на оплату труда педагогического, административного и учебно-вспомогательного персонала для реализации образовательных программ;
- ✓ муниципального бюджета на оплату труда работников, не связанных с учебным процессом.

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

- размера региональных нормативов финансового обеспечения, утвержденных в установленном порядке Правительством Новосибирской области, и уменьшенных на сумму средств для приобретения учебников, и учебных пособий, средств обучения, игр, игрушек;
- количества воспитанников в учреждении;

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

✓ особенности деятельности образовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях.

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

III. Структура фонда оплаты труда

Фонд оплаты труда учреждения состоит:

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

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

$\mathbf{ФОТ}_m$ – фонд оплаты труда, финансируемого из средств муниципального бюджета.

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

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

$\mathbf{ФОТ}_{б\ суб}$ – базовый фонд оплаты труда для оплаты гарантированной части заработной платы (оклад, выплаты компенсационного характера) работникам учреждения из числа:

- педагогических работников (воспитатель, старший воспитатель, педагог-психолог, музыкальный руководитель, учитель-логопед, учитель-дефектолог);
- административно- управленческого персонала (заведующий);
- учебно-вспомогательного персонала (младший воспитатель);

$\mathbf{ФОТ}_{ст\ суб}$ – часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование работников. Фонд оплаты труда, финансируемого из средств муниципального бюджета состоит из базовой части и стимулирующей части:

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

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

- другого персонала (главный бухгалтер);
- младшего - обслуживающего персонала (сторож, уборщица и др.);
- иного персонала (повар, завхоз, работники бухгалтерии и др.);

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

Формирование и утверждение штатного расписания руководителем учреждения производится в пределах базовой части фонда оплаты труда.

IV. Определение размеров должностных окладов работникам

4.1. Размеры должностных окладов в штатном расписании учреждения определяются в соответствии с постановлением мэрии города Новосибирска от 08.05.2013 № 4440 "Об утверждении размеров должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих и окладов по профессиям рабочих", постановлением мэрии города Новосибирска от 29.05.2013 № 5068 "Об утверждении размеров должностных окладов по профессиональным квалификационным группам в муниципальных учреждениях образования города Новосибирска", с учетом сложности и объема выполняемой работы:

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

Должностной оклад главному бухгалтеру устанавливается на (10-30%) ниже должностного оклада руководителя.

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

4.3. Изменение условий оплаты труда, установление доплат, надбавок работнику производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук;
- при присуждении ученой степени доктора наук – с даты принятия решения о присуждении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией.

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

4.4. Размеры должностных окладов (окладов) работников изменяются при повышении и (или) индексации должностных окладов отрасли.

4.5. При изменении работнику размера должностного оклада (оклада) с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору.

4.6. На 1 сентября приказом заведующего утверждается тарификационный список педагогического персонала на учебный год.

4.7. Продолжительность рабочего времени для педагогических работников устанавливается, исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени, и составляет не более 36 ч. в неделю. При этом, рабочее время включает в себя воспитательную, а также другую педагогическую нагрузку, предусмотренную должностными

обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»

- 24 ч. в неделю – музыкальным руководителям;
- 20 ч. в неделю – учителю-логопеду, учитель-дефектолог;
- 25 ч. в неделю – воспитателю специализированной (коррекционной) группы;
- 36 ч. в неделю – воспитателям, педагогам-психологам.

V. Порядок и условия выплаты компенсационного характера

5.1. Виды выплат компенсационного характера:

➤ за работу в ночное время с 22 часов до 6 часов устанавливаются доплаты в размере 35% должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время;

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

➤ за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата - в размере одинарной части должностного оклада (оклада) (за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной части должностного оклада (оклада) за день или час работы сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени (по желанию работника вместо повышенной оплаты ему может быть предоставлен другой день отдыха);

➤ за сверхурочную работу оплата производится за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере за каждый час работы (по желанию работника вместо повышенной оплаты ему может быть предоставлено дополнительное время отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно);

➤ оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Конкретные размеры повышенной оплаты устанавливаются по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда (специальной оценки условий труда).

➤ До получения результатов специальной оценки условий труда за работниками сохраняется право на указанную доплату, поскольку условия труда работников не изменились:

- Бухгалтер - 12% от должностного оклада;

- Машинист по стирке и ремонту спецодежды - 10% от должностного оклада;
- Младший воспитатель - 10% от должностного оклада;
- Повар - 12% от оклада;
- Старшая медицинская сестра - 12% от должностного оклада.

➤ доплата за особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников устанавливается в следующем размере:

- педагогическим работникам за работу в группах компенсирующей направленности для детей с отклонениями в развитии

20% от должностного оклада;

- обслуживающему персоналу за работу в группах компенсирующей направленности для детей с отклонениями в развитии 15% от должностного оклада (оклада).

При наличии двух и более доплат за особенности деятельности учреждения доплата к должностному окладу работника осуществляется за каждую из них.

➤ районный коэффициент начисляется на все виды оплаты труда (должностной оклад (оклад), выплаты компенсационного и стимулирующего характера) в размере 25%.

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

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

VI. Оплата труда работникам на условиях совместительства

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

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

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

VII. Порядок установления надбавок стимулирующего характера

7.1. К надбавкам стимулирующего характера относятся надбавки, направленные на усиление материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательно – воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы. Надбавки стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

7.2. При установлении стимулирующих надбавок используются следующие принципы оценки трудовой деятельности:

➤ единая процедура и технология оценивания;

- достоверность используемых данных;
- беспристрастность и объективность оценки трудовой деятельности работника;
- комплексный анализ результатов труда.

7.3. Система стимулирующих надбавок предусматривает следующие виды выплат:

7.3.1. Постоянные стимулирующие надбавки - стимулирующие надбавки, устанавливаемые работнику на продолжительный срок, но не более 1 года и максимальным размером для конкретного работника не ограничиваются:

Надбавка за стаж непрерывной работы в Учреждении, исходя из продолжительности непрерывной работы в Учреждении по основной должности на учебный год:

- от 1 года до 3 лет - 4 % от оклада;
- от 3 до 4 лет - 6% от должностного оклада (оклада);
- от 4 до 6 лет - 8 % от должностного оклада (оклада);
- от 6 до 8 лет - 10 % от должностного оклада (оклада);
- от 8 до 10 лет - 15 % от должностного оклада (оклада);
- свыше 10 лет - 20% от должностного оклада (оклада).

7.3.2. Стимулирующие надбавки по итогам мониторинга - стимулирующие надбавки, устанавливаемые работнику на срок до 6 месяцев по итогам анализа качества выполненной работником работы за предшествующий отчетный период по установленным критериям (Приложение № 1);

7.3.3 Разовые стимулирующие надбавки - стимулирующие надбавки, устанавливаемые работнику по итогам работы за конкретный месяц, на основании утвержденных критериев по каждой должности (Приложение № 2).

7.3.4. Премияльные выплаты - стимулирующие выплаты, устанавливаемые работнику по итогам работы за месяц, календарный, учебный год с учетом личного вклада работника в общие результаты труда за выполнение срочных заданий, проведение внеплановых мероприятий, осуществление комплекса мер по модернизации образования.

Премияльные выплаты работникам устанавливаются в размере не более 100% от должностного оклада (оклада).

7.4. При определении размера надбавок и условий их применения учитывается мнение выборного профсоюзного или иного представительного органа работников.

7.5. Решение об установлении конкретных надбавок работникам оформляется приказом заведующего Учреждением.

VIII. Порядок распределения стимулирующих надбавок

8.1. Стимулирующие надбавки по результатам труда распределяются Советом Учреждения, обеспечивающим коллегиальный принцип управления.

Все надбавки стимулирующего характера осуществляются в пределах выделенных бюджетных финансовых средств.

8.2. Порядок распределения постоянных стимулирующих надбавок:

8.2.1. Заведующий представляет рабочей группе Совета Учреждения аналитическую информацию о наличии у работника ученой степени, почетных

званий, соответствующих профилю выполняемой работы, о стаже непрерывной работы исходя из продолжительности непрерывной работы в Учреждении по основной должности. По результатам рассмотрения данной аналитической информации Совет Учреждения принимает решение об установлении постоянных надбавок конкретным работникам путем голосования. Решение считается принятым если за него проголосовало простое большинство голосов при условии присутствия не менее половины членов совета. Решение оформляется протоколом. На основании протокола заведующий издает приказ.

8.3. Порядок распределения стимулирующих надбавок по итогам мониторинга:

8.3.1. Сстимулирующие надбавки **по итогам мониторинга устанавливаются** на период до 6 месяцев (конкретный период установления выплат устанавливается приказом заведующего Учреждением).

8.3.2. На стимулирующие надбавки **по итогам мониторинга** направляется не более 50% от общего фонда стимулирующей части фонда доплаты труда.

8.3.3. Заведующий представляет рабочей группе Совета Учреждения аналитическую информацию о показателях деятельности работников (мониторинговые карты) и о размере стимулирующей части фонда оплаты труда, подлежащей распределению. Аналитическая информация предоставляется на основании данных, представленных непосредственными руководителями работников.

8.3.4. Распределение стимулирующих надбавок происходит на основании заполненных мониторинговых карт. Ответственных за заполнение карт назначает заведующий приказом по Учреждению.

8.3.5. Распределение стимулирующих надбавок осуществляется в следующем порядке:

Ответственные за заполнение мониторинговых карт лица, по итогам работы, знакомят работников с данными карты, под роспись. После ознакомления работника, настоящие карты передаются на рассмотрение Совету Учреждения.

8.3.6. Расчет надбавок:

На основании сданных карт члены Совета Учреждения высчитывают общее количество набранных баллов работниками Учреждения. Совет Учреждения анализирует работу по каждому человеку и принимает решение об установлении конкретного балла по каждому критерию.

Расчет стоимости одного балла производится математическим путем. Стоимость одного балла определяется по следующей формуле:

$$Сб = (Сф/Кб),$$

- где: Сб – стоимость одного балла, рублей;
Сф – фактическая стимулирующая часть фонда оплаты труда направленной на стимулирующие выплаты по мониторингу (50% от общей стимулирующей части фонда оплаты труда, рублей);
Кб – общее количество набранных баллов работниками учреждения.

Размер стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ по каждому работнику, рассчитывается по следующей формуле:

$$P = (Скр * Сб),$$

- где: P – размер стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ, конкретному работнику, рублей;
- Скр – сумма баллов, набранных работником по критериям качества работы;
- Сб – стоимость одного балла, рублей.

Размер стоимости одного балла утверждается приказом заведующего и действует до утверждения новой стоимости балла.

После утверждения стоимости балла работникам производится расчет стимулирующих выплат путем умножения стоимости одного балла на количество баллов, набранных работником.

Результаты данного рассмотрения оформляются приказом заведующего Учреждением по согласованию с выборным первичным профсоюзным органом (комитетом).

Надбавка стимулирующего характера по итогам мониторинга осуществляется ежемесячно пропорционально отработанного времени (конкретный период устанавливается приказом заведующего).

8.4. Порядок распределения разовых стимулирующих надбавок.

8.4.1. Заведующий представляет рабочей группе Совета Учреждения аналитическую информацию о показателях деятельности работников (индивидуальные карты) и о размере стимулирующей части фонда оплаты труда, подлежащей распределению.

Аналитическая информация предоставляется на основании данных, представленных непосредственными руководителями работников.

8.4.2. Распределение разовых стимулирующих надбавок происходит на основании заполненных индивидуальных карт. Заведующий Учреждением приказом назначает ответственных за заполнение карт.

8.4.3. Распределение разовых стимулирующих надбавок осуществляется в следующем порядке:

Ответственные за заполнение индивидуальных карт лица, по итогам работы за месяц, знакомят работников с данными карты, под роспись. После ознакомления работника, настоящие карты передаются на рассмотрение Совету Учреждения. Совет Учреждения анализирует работу по каждому человеку и принимает решение об установлении конкретного балла по каждому критерию.

8.4.4. Расчет разовых надбавок:

На основании сданных карт члены Совета Учреждения высчитывают общее количество набранных баллов работниками Учреждения.

Расчет стоимости одного балла производится математическим путем. Стоимость одного балла определяется по следующей формуле:

$$Сб = (Сф/Кб),$$

- где: Сб – стоимость одного балла, рублей;
- Сф – фактическая стимулирующая часть фонда оплаты труда, рублей (за исключением части стимулирующего фонда, направленного на

постоянные стимулирующие выплаты и на стимулирующие надбавки по итогам мониторинга);

Кб – общее количество набранных баллов работниками учреждения.

Размер стимулирующей надбавки за качество выполняемых работ по каждому работнику, рассчитывается по следующей формуле:

$$P = (Скр * Сб),$$

- где: Р – размер стимулирующей надбавки за качество выполняемых работ, конкретному работнику, рублей;
- Скр – сумма баллов, набранных работником по критериям качества работы;
- Сб – стоимость одного балла, рублей.

Размер стоимости одного балла утверждается приказом заведующего и действует до утверждения новой стоимости балла.

После утверждения стоимости балла работникам производится расчет стимулирующей надбавки путем умножения стоимости одного балла на количество баллов, набранных работником.

Результаты данного рассмотрения оформляются приказом заведующего Учреждением по согласованию с выборным первичным профсоюзным органом (комитетом).

8.5. При несогласии работника с количеством набранных баллов (при мониторинге и анализе работы за месяц), либо при несогласии не менее 1/3 членов Совета Учреждения с размером стимулирующей надбавки конкретному работнику, на заседание приглашается непосредственно работник, а также лицо ответственное за заполнение карты. По результатам анализа ежедневной работы сотрудника, члены Совета Учреждения принимают решение о размере баллов по каждому критерию путем открытого (закрытого – при решении Совета Учреждения о проведении закрытого голосования) голосования. Решение считается принятым, если проголосовало более половины членов Совета Учреждения. С решением Совета Учреждения работник знакомится под роспись в карте (мониторинговой, индивидуальной).

8.6. Заявление о несогласии работника с размером баллов, установленном, ответственным за заполнение карт, работник пишет на имя Председателя Совета Учреждения не менее, чем за два дня до даты заседания Совета Учреждения. В данном заявлении работник указывает с размером какого балла и по какому критерию он не согласен, а также кратко излагает свои основания. О времени и месте заседания Совета Учреждения работнику сообщается письменно, путем вручения уведомления.

IX. Порядок лишения (уменьшения) стимулирующих надбавок

9.1. Размер стимулирующих надбавок может быть снижен. Либо с учетом тяжести допущенных нарушений работник может быть полностью лишен стимулирующих надбавок в случаях:

- за нарушение Устава Учреждения;

- за нарушение Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- за нарушение должностных инструкций, инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников, инструкций по охране труда;
- за нарушение трудовой дисциплины.

9.2. Стимулирующие надбавки за качество выполняемых работ, а также премии по итогам работы за месяц не начисляются главному бухгалтеру при нарушении сроков уплаты налогов и сборов, за несвоевременное представление налоговой декларации и другие нарушения, повлекшие за собой начисление пеней и штрафов, при наличии вины главного бухгалтера.

9.3. Решение о лишении и уменьшении надбавок стимулирующего характера устанавливается приказом заведующего на основании решения Совета Учреждения.

Х. Заключительные положения

10.1. Настоящее Положение разработано на основе и в соответствии с Уставом Учреждения и не должно противоречить ему.

10.2. В случае необходимости изменений в системе оплаты труда, в указанное Положение и (или) приложения к нему вносятся изменения по согласованию с выборным органом первичной организации и утверждаются приказом заведующего.

Приложение № 1
к положению о системе
оплаты труда работникам
МКДОУ д/с № 195

Критерии оценки качества выполняемых работ старшего воспитателя

Критерии	Показатели по критерию	Баллы
Качественное выполнение годового плана и плана внутреннего контроля	<ul style="list-style-type: none"> – высокий уровень проведения педсоветов; – высокий уровень организации и контроля (мониторинга) воспитательно-образовательного процесса; – положительные результаты проверяющих органов 	5
За качественную реализацию коррекционно-развивающей работы	<ul style="list-style-type: none"> – результаты оценки работы с детьми РМПК и ГМПК; – результативность работы ПМПК ДОУ; – качественное взаимодействие участников коррекционно-развивающего процесса 	5
За организацию и взаимодействие со школами и другими социальными институтами	<ul style="list-style-type: none"> – качественное проведение совместных мероприятий; – стабильное привлечение в образовательный процесс участников договоров о взаимодействии 	2
Качество введения ФГОС ДО	<ul style="list-style-type: none"> – наличие и корректировка ООП ДО; – эффективная работа рабочих групп; – наличие рабочих программ; – разработка и корректировка адаптированной программы для детей с ОВЗ – создание развивающей предметно-пространственной среды ДОУ и групп 	5
Результативное участие в создании имиджа Учреждения, обобщении опыта работы Учреждения	<ul style="list-style-type: none"> – представление материалов на Сайте ДОУ; – результативное участие педагогов в городских и районных мероприятиях; – наличие публикаций научно-практической деятельности в средствах массовой информации; – представление опыта работы педагогов и ДОУ на различном уровне; – современные формы работы с родителями 	5
Качество формирования у педагогов педагогических компетенций	<ul style="list-style-type: none"> – повышение квалификации педагогов; – интерактивные формы работы с педагогами; – организация работы творческих групп; – работа учреждения в инновационном режиме (освоение новых программ и технологий); – обеспечение самообразования педагогов; – использование в работе ИКТ 	5

Высокий уровень подготовки педагогических работников ДОУ к аттестации	<ul style="list-style-type: none"> – наличие нормативной базы по процедуре аттестации; – наличие портфолио педагогов; – организация аналитической деятельности педагогических работников 	5
Итого		до 32 баллов

**Критерии оценки качества выполняемых работ воспитателей, педагогических работников
(учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог-психолог,
музыкальный руководитель)**

Критерии	Показатели по критерию	баллы
Качественное выполнение годового плана	<ul style="list-style-type: none"> – высокий уровень участия в методической работе: педсоветы, семинары, консультации и т.д.; – положительные результаты внутреннего контроля воспитательно-образовательного процесса 	2
За качественную реализацию коррекционно-развивающей работы	<ul style="list-style-type: none"> – результаты оценки работы с детьми РМПК и ГМПК; – результативное участие в работе ПМПК ДОУ; – качественное взаимодействие с участниками коррекционно – развивающего процесса 	3
За организацию и взаимодействие со школами и другими социальными институтами	<ul style="list-style-type: none"> – активное участие в сетевой форме реализации ООП; – реализация плана взаимодействия со школой 	2
Качество введения ФГОС ДО	<ul style="list-style-type: none"> – участие в создании и корректировке ООП ДО; – эффективное участие в деятельности рабочих групп; – наличие и корректировка рабочих программ; – разработка и корректировка адаптированной программы для детей с ОВЗ 	4
Результативное участие в создании имиджа Учреждения, обобщении опыта работы Учреждения	<ul style="list-style-type: none"> – представление материалов на Сайте ДОУ; – результативное участие педагогов в городских и районных мероприятиях; – наличие публикаций научно-практической деятельности в средствах массовой информации; – представление опыта работы на различном уровне; – современные формы работы с родителями 	5
Качество формирования у педагогических компетенций	<ul style="list-style-type: none"> – работа в составе творческих групп; – работа в инновационном режиме; – осуществление самообразования; – использование в работе ИКТ; – высокий уровень аналитической деятельности (мониторинг, самоанализ педагогической деятельности) – наличие портфолио 	5
Высокий уровень реализации ООП ДО	<ul style="list-style-type: none"> – результативное участие воспитанников в конкурсах – создание развивающей предметно-пространственной среды группы – обеспечение психолого-педагогических условий ре- 	5

	ализации ООП ДО	
Итого		до 26 баллов

Критерии оценки качества выполняемых работ завхоза

Критерии	Показатели по критерию	баллы
Высокое качество материально – технического обеспечения ДОУ	<ul style="list-style-type: none"> - Обеспечение договорными обязательствами на услуги и материальные ценности; - Отсутствие замечаний по хранению и списанию материальных ценностей ДОУ; 	10
Качественное содержание помещений и территории ДОУ	<ul style="list-style-type: none"> - Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ в ДОУ; - Качественная подготовка помещений ДОУ к новому учебному году; - Обеспечение безопасных условий пребывания детей на игровых площадках; - Осуществление мониторинга за состоянием кровли и здания (трещины); 	10
Качественное выполнение плана внутреннего контроля	<ul style="list-style-type: none"> - Осуществление контроля за работой сторожей- вахтеров, техперсонала; - Планирование работ и качественное ведение документации, установленного образца; - Обеспечение взаимозаменяемости обслуживающего персонала; - Контроль за обеспечением бесперебойного функционирования ДОУ в праздничные и выходные дни 	10
Участие в работе коллегиальных органов управления ДОУ	<ul style="list-style-type: none"> - Контроль за исполнением условий Коллективного договора; - Эффективная работа по распределению стимулирующей части фонда зарплаты 	10
Итого		до 40 баллов

Критерии оценки качества выполняемых работ бухгалтера, главного бухгалтера

Критерии	Показатели по критерию	Количество баллов
Обеспечение надлежащего выполнения финансово-хозяйственной деятельности	<ul style="list-style-type: none"> - Своевременное и правильное оформление финансово-хозяйственной документации - Разработка проектов локальных актов - Отсутствие жалоб и обращений от работников учреждения по вопросам оплаты труда; от родителей (законных представителей) по вопросам родительской платы за питание 	10

За работу по новым бухгалтерским технологиям и программам, работу в интернет ресурсах	- За работу на Сайтах Интернетресурсов - Использование новых бухгалтерских программ и технологий	10
Работа по Федеральному закону от 05.04.2013 г. № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд»	- формирование плана-графика закупок - размещение информации о контрактах в реестре контрактов - составление, заключение контрактов с единственным поставщиком - разработка аукционной документации	10
Проведение плановых и внеплановых инвентаризаций материальных ценностей	- Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации материальных ценностей	10
Итого		до 40 баллов

Критерии оценки качества выполняемых работ старшей медицинской сестры

Критерии	Показатели по критерию	баллы
Профилактика инфекционных (соматических) заболеваний	- Организация оздоровительных сезонных мероприятий с детьми; - Санитарно – просветительская работа с сотрудниками и родителями;	10
Участие в работе коллегиальных органов управления ДОУ	- Эффективное проведение собраний трудового коллектива; - Контроль за исполнением условий Коллективного договора;	10
Качественное осуществление внутреннего контроля по соблюдению СанПиН в ДОУ	- Качественное состояние помещений и территории ДОУ; - Соответствие мебели на группах ростовым показателям детей; - Качественное соблюдение режима дня; - Контроль за двигательным режимом детей на занятиях и в течение дня. - Отсутствие жалоб за организацию питания детей	10
За качественное исполнение лицензионных требований	- Качественное исполнение Договора о взаимодействии с ГБУЗ НСО «ГП № 22»; - Качественное выполнение графика прививок детям	10
Итого		до 40 баллов

**Критерии оценки качества выполняемых работ
младшего воспитателя**

Критерии	Показатели по критерию	баллы
Отсутствие нарушений и замечаний по результатам внутрисадовых проверок	- соблюдения графика уборки помещений группы – 5 баллов - стабильное качественное содержание помещений и оборудования группы – 5 баллов	10
результативное и качественное участие в образовательном процессе	-за участие в создании предметно – пространственной среды в группе и на участке – 3 баллов - за участие в проведении праздников и развлечений для детей – 5 баллов - За участие в создании безопасных условий пребывания детей – 2 балла	10
результативное и качественное участие при проведении режимных моментов	- за оказание помощи в организации прогулок в младших группах – 0,5 балла; - за участие в формировании навыков самообслуживания у детей – 2 балла; - за отсутствие нарушений режима дня на группе 0,5 балла; - за взаимозаменяемость отсутствующих работников – 2 балла;	5
Итого		до 25 баллов

**Критерии оценки качества выполняемых работ
повара**

Критерии оценки	Показатели по критерию	баллы
Обеспечение качественного питания по результатам контроля	- за осуществление руководства работниками пищеблока – 4 балла; - за участие в разработке 10 - дневного сезонного меню – 3,5 балла - соблюдение технологии приготовления блюд, объема порции возрасту – 2,5 балла	10
Качественное осуществление внутреннего контроля по соблюдению САН и ПИН в ДОУ	-за отсутствие нарушений по результатам проверок - качественное ведение документации, установленного образца; - Систематический контроль по организации питания детей на группах;	10
Итого		до 20 баллов

**Критерии оценки качества выполняемых работ
кастелянши, машиниста по стирке и ремонту спец. одежды**

Критерии оценки	Показатели по критерию	баллы
Высокая эффективность эксплуатации оборудования	- за сохранность и рациональное использование оборудования, материалов и предметов длительного пользования – 5 баллов	5
Отсутствие нарушений и замечаний по результатам внутрисадовых проверок	-отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации и проверок	3
Создание интерьера ДООУ	-Изготовление детских костюмов; - Оформление интерьера зала к праздникам; - Участие в создании предметно – развивающей среды ДООУ	2,5
Итого		до 10,5 баллов

**Критерии оценки качества выполняемых работ
кладовщика**

Критерии оценки	Показатели по критерию	баллы
Отсутствие нарушений и замечаний по результатам внутрисадовых проверок	- Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации и проверок	4
Соблюдение правил оформления, учета, хранения и движения документов	- за своевременное и качественное исполнение договоров по поставке продуктов; - За правильное ведение документации, установленного образца;	4
Высокая эффективность эксплуатации оборудования	- за обеспечение условий охраны труда на рабочем месте; - Обеспечение и соблюдение требований Ростехнадзора, Госпожнадзора - за сохранность и рациональное использование оборудования и предметов длительного пользования;	8
Итого		до 16 баллов

**Критерии оценки качества выполняемых работ
сторожа (вахтера)**

Критерии оценки	Показатели по критерию	баллы
Соблюдение правил ведения документов	- За ведение мониторинга посетителей ДООУ; - За ведение документации, установленного образца	5
Отсутствие нарушений и замечаний по результатам внутрисадовых проверок	- сохранность имущества сотрудников и детей ДООУ; - обеспечение безопасных условий пребывания детей на участках;	5
Итого		до 10 баллов

**Критерии оценки качества выполняемых работ
уборщика служебных помещений**

Критерии оценки	Показатели по критерию	баллы
Качественное соблюдение СанПиН	- обеспечение качественного санитарного состояния туалетных комнат общего пользования; - качественное проведение генеральных уборок помещений ДОУ;	15
Результативное и качественное участие при проведении режимных моментов	- за оказание помощи в организации режимных моментов в младших группах;	1,5
Итого		до 16,5 баллов

**Критерии оценки качества выполняемых работ
делопроизводителя**

Критерии оценки	Показатели по критерию	баллы
Обеспечение качественного ведения делопроизводства с использованием современных компьютерных технологий.	- за качественное ведение номенклатуры дел. - за ведение Сайтов ДОУ. - за ведение электронной почты ДОУ	15
Осуществление систематического контроля за соблюдением всеми сотрудниками трудовой дисциплины	- за качественное ведение Табеля учета рабочего времени; - за исполнение Графика отпусков сотрудников; - за осуществление систематического контроля по соблюдению сотрудниками трудовой дисциплины, графиков рабочего времени	15
Отсутствие предписаний проверяющих органов по результатам проверки	- за ведение текущей отчетности ДОУ для вышестоящих организаций; - за отсутствие нарушений и замечаний по результатам внутри садовских проверок	10
Итого		до 40 баллов

**Критерии оценки качества выполняемых работ
уборщика территории**

Критерии оценки	Показатели по критерию	баллы
Высокая эффективность эксплуатации оборудования	- за регулярное осуществление мониторинга состояния кровли, здания, территории, оборудования ДОУ;	10
Отсутствие нарушений и замечаний по результатам внутрисадовских проверок	- за сохранность и рациональное использование оборудования и предметов длительного пользования; - своевременное и высококачественное исполнение заявок.	5
Итого		до 15

Приложение № 2
к положению о системе
оплаты труда работникам
МКДОУ д/с № 195

критерии оценки качества выполняемых работ старшего воспитателя

№ п/п	Критерии оценки	Показатели по критерию	баллы**	период
1.	1. Индекс здоровья - посещаемость, заболеваемость	- высокий уровень посещаемости детьми (от 80% -10 баллов, от 75% - 8 баллов, от 70% -5 баллов, от 68% -2, меньше 65% -0 баллов);	10-8-5-2-0	ежемесячно
		- отсутствие травматизма 10, 1-2 мелких травм 5.	10-5-0	
2.	2. Индекс создания условий для осуществления образовательной деятельности.	- качественная организация работы по созданию развивающей предметно - пространственной среды в группах, на прогулочных площадках, кабинетах.	10-8-5-2-0	ежемесячно
3.	3. Индекс участия в инновационной деятельности профессиональные достижения.	- обобщение и распространение передового педагогического опыта (проведение мастер-классов, участие в методических объединениях, конкурсах профессионального мастерства района, города, презентация, публикация в печатных изданиях).	10-8-5-2-0	ежемесячно
4.	4. Индекс качества обеспечения образовательного процесса, контроля	- высокий уровень организации системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников.	10-8-5-2-0	ежемесячно
5.	5. Индекс участия в плановых мероприятиях, кадровый потенциал	- качественный уровень организации работы методического кабинета;	10-8-5-2-0	ежемесячно
		- повышение образовательного уровня педагогов, рост их профессионального мастерства.	10-8-5-2-0	
6.	6. Индекс эффективности управленческой деятельности	- отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций, уровень их решения;	10-8-5-2-0	ежемесячно
		- поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.	10-8-5-2-0	
7.	7. Индекс работы с родителями	- качество, своевременность, актуальность информации, доносимой до родителей по предупреждению ПБ, ЧС, терроризма, заболеваемости.	10-8-5-2-0	ежемесячно
	Итого:		до 100 баллов	

**** показатели: 10 – очень высокий уровень работы - 4 мероприятия;
8 – высокий уровень работы – 3 мероприятия;
5 – достаточный уровень работы 2 мероприятие;
2 – пониженный уровень работы - 1 мероприятие
0 – отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы.**

критерии оценки качества выполняемых работ воспитателя

№ п/п	Критерии оценки	Показатели по критерию	Баллы**	период
1.	1. Индекс здоровья.	- высокий уровень посещаемости детьми (от 80% -10 баллов, от 75% - 8 баллов, от 70% -5 баллов, от 68% -2, меньше 65% -0 баллов);	10-8-5-2-0	ежемесячно
		- качественная организация безопасности жизнедеятельности воспитанников, отсутствие травматизма.	10-8-5-2-0	
2.	2. Индекс создания комфортных условий пребывания.	- качественная и результативная организация обновления развивающей предметно- пространственной среды в группе, приемной, на прогулочных площадках.	10-8-5-2-0	ежемесячно
3.	3. Индекс профессиональных достижений.	- обобщение и распространение передового педагогического опыта (проведение мастер-классов, участие в методических объединениях, конкурсах профессионального мастерства района, города, презентация, публикация в печатных изданиях).	10-8-5-2-0	ежемесячно
4.	4. Индекс качества обеспечения образовательного процесса.	- результативная разработка и внедрение авторских программ, материалов учебно-методического сопровождения;	10-8-5-2-0	ежемесячно
		- реализация дополнительных проектов (экскурсионные программы, индивидуальные и групповые обучающие проекты, социальные проекты).	10-8-5-2-0	
5.	5. Индекс участия в плановых мероприятиях.	- качественная подготовка и результативное участие воспитанников в конкурсах, выставках в учреждении, в районе, в рамках города, области.	10-8-5-2-0	ежемесячно
6.	6. Индекс эффективности трудовой деятельности.	- результативность и своевременное предоставление запрашиваемой руководителем информации;	10-8-5-2-0	ежемесячно
		- высокая качественная организация системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников.	10-8-5-2-0	
7.	7. Индекс работы с родителями.	- качество реализации мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников.	10-8-5-2-0	ежемесячно
	Итого		до 100 баллов	

**** показатели: 10 – очень высокий уровень работы - 4 мероприятия;
8 – высокий уровень работы – 3 мероприятия;
5 – достаточный уровень работы 2 мероприятия;
2 – пониженный уровень работы - 1 мероприятие
0 – отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы.**

критерии оценки качества выполняемых работ музыкального руководителя, учителя-логопеда, учителя-дефектолога

№ п/п	Критерии оценки	Перечень показателей	баллы**	период
1.	1. Индекс здоровья.	- высокий уровень посещаемости детьми (от 80% - 10 баллов, от 75% - 8 баллов, от 70% -5 баллов, от 68% -2, меньше 65% -0 баллов);	10-8-5-2-0	ежемесячно
		- организация безопасности жизнедеятельности воспитанников, отсутствие травматизма.	10-8-5-2-0	
2.	2. Индекс создания комфортных условий пребывания.	- качество организации, обновления развивающей предметно- пространственной среды в музыкальном зале.	10-8-5-2-0	ежемесячно
3.	3. Индекс участия в инновационной деятельности профессиональные достижения.	- результативное обобщение и распространение передового педагогического опыта (проведение мастер-классов, участие в методических объединениях, конкурсах профессионального мастерства района, города, презентация, публикация в печатных изданиях)	10-8-5-2-0	ежемесячно
4.	4. Индекс качества обеспечения образовательного процесса.	- качественная разработка и внедрение авторских программ, материалов учебно-методического сопровождения, реализация дополнительных проектов (экскурсионные программы, индивидуальные и групповые обучающие проекты, социальные проекты).	10-8-5-2-0	ежемесячно
		- эффективная, результативная организация работы с одаренными детьми.	10-8-5-2-0	
5.	5. Индекс участия в плановых мероприятиях	- качественная подготовка и результативное участие воспитанников в конкурсах, выставках в учреждении, в районе, в рамках города, области.	10-8-5-2-0	ежемесячно
6.	6. Индекс эффективности трудовой деятельности	- своевременное предоставление запрашиваемой руководителем информации;	10-8-5-2-0	ежемесячно
		- качественная организация (участие) системных исследований, проводимых в учреждении, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников;	10-8-5-2-0	
7.	7. Индекс работы с родителями	- качественное проведение консультативных мероприятий для родителей, реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников.	10-8-5-2-0	ежемесячно
	Итого:		до 100 баллов	

** показатели: **10** – очень высокий уровень работы - 4 мероприятия;
8 – высокий уровень работы – 3 мероприятия;
5 – достаточный уровень работы 2 мероприятия;
2 – пониженный уровень работы - 1 мероприятие
0 – отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы.

критерии оценки качества выполняемых работ педагога-психолога

№ п/п	Критерии оценки	Перечень показателей	Баллы**	период
1.	1. Индекс здоровья - посещаемость	- высокий уровень посещаемости детьми (от 80% - 10 баллов, от 75% - 8 баллов, от 70% -5 баллов, от 68% -2, меньше 65% -0 баллов);	10-8-5-2-0	ежемесячно
		- качественная организация безопасности жизнедеятельности воспитанников, отсутствие травматизма.	10-8-5-2-0	
2.	2. Индекс создания комфортных условий пребывания.	- качество организации, обновления развивающей предметно- пространственной среды в кабинете;	10-8-5-2-0	ежемесячно
3.	3. Индекс участия в инновационной деятельности профессиональные достижения.	- результативное обобщение и распространение передового педагогического опыта (проведение мастер-классов, участие в методических объединениях, конкурсах профессионального мастерства района, города, презентация, публикация в печатных изданиях).	10-8-5-2-0	ежемесячно
4.	4. Индекс качества обеспечения образовательного процесса.	- качественная организация (участие) системных исследований, проводимых в учреждении, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников.	10-8-5-2-0	ежемесячно
5.	5. Индекс участия в плановых мероприятиях	- результативное активное участие в разработке и реализации образовательной программы;	10-5-0	ежемесячно
		- качество реализации дополнительных проектов (экскурсионные программы, индивидуальные и групповые обучающие проекты, социальные проекты).	10-8-5-2-0	
6.	6. Индекс эффективности трудовой деятельности	- результативность работы с педагогами, качественное оформление стендов.	10-8-5-2-0	ежемесячно
7.	7. Индекс работы с родителями	- качественная реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников;	10-8-5-2-0	ежемесячно
		- результативное выполнение плана мероприятий консультационного пункта для детей, не посещающих учреждение.	10-8-5-2-0	
	ИТОГО:		до 100 баллов	

**** показатели: 10 – очень высокий уровень работы - 4 мероприятия;
8 – высокий уровень работы – 3 мероприятия;
5 – достаточный уровень работы 2 мероприятия;
2 – пониженный уровень работы - 1 мероприятие
0 – отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы.**

**критерии оценки качества выполняемых работ
младшего воспитателя**

№ п/п	Критерии оценки	Перечень показателей	баллы*	период
1.	1. Индекс здоровья.	- высокий уровень посещаемости детьми от 90% -5 баллов, от 75% - 3 балла, меньше 70% -0 баллов;	5-3-0	ежемесячно
		- безукоризненное соблюдение инструкций по ОЖиЗД при проведении образовательной деятельности в помещениях, на прогулках, ПБ, ОТ, отсутствие травматизма.	5-3-0	
2.	2. Индекс качественного образцового содержания группы.	- каждодневное образцовое содержание групп, помещений в соответствии с СанПиНом, качество уборки помещений, гигиеническое и эстетическое содержание спальни;	5-3-0	ежемесячно
		- качественное соблюдение графиков получения пищи, смены белья и полотенец, соблюдение маркировки посуды, белья и полотенец, хоз. инвентаря.	5-3-0	
3.	3. Индекс обеспечения сохранности материальных ценностей	- сохранение материально-технической базы группы: 100% сохранность посуды, мебели, хозяйственного инвентаря;	5-3-0	ежемесячно
		- качественная экономия электроэнергии, воды, рациональное использование моющих и дезинфицирующих средств, высокая результативность работы в ходе контроля («сан тройки», медработников).	5-3-0	
4.	4. Индекс качества участия в образовательной деятельности	- высокий уровень участия в образовательном процессе группы, приобщение детей к труду (хозяйственно-бытовой труд, труд в уголках природы);	5-3-0	ежемесячно
		- результативное участие в обучении детей культурно-гигиеническим навыкам (умывание, правила приема пищи, культура поведения за столом) оказание помощи педагогам в организации и проведении закаливающих мероприятий.	5-3-0	
5.	5. Индекс участие в плановых мероприятиях	- результативное участие в мероприятиях учреждения (уборках помещений, субботниках, ремонте);	5-3-0	ежемесячно
		- качественная подготовка к новому учебному году, летнему оздоровительному периоду.	5-3-0	
	Итого:		до 50 баллов	

**** показатели: 5 - высокий уровень работы без замечаний;
3 – достаточный уровень работы 1-2 мелких замечания;
0 – невыполнение уровня работы.**

критерии оценки качества выполняемых работ главного бухгалтера, бухгалтера.

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

критерии оценки качества выполняемых работ делопроизводителя

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

**** показатели: 10 - высокий уровень работы без замечаний со стороны заведующего, 5 – достаточный уровень работы 1-2 незначительных указания, 0 – отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы.**

критерии оценки качества выполняемых работ повара

№ п/п	Критерии оценки	Показатели по критерию	баллы*	период
1.	Качество приготовления пищи.	- отсутствие жалоб со стороны родителей и сотрудников за качество приготовления пищи, оценка бракеражной комиссии.	10-5-0	ежемесячно
2.	Отсутствие замечаний	- отсутствие замечаний со стороны медработников, бухгалтеров, заведующего д/с.	10-5-0	ежемесячно
3.	Качество организации питания	- своевременная выдача пищи на группы в соответствии с численностью детей, по установленному графику.	10-5-0	ежемесячно
4.	Сохранение и укрепление материально-технической базы	- экономия электроэнергии, воды. 100% сохранность посуды, мебели, хозяйственного инвентаря, рациональное использование моющих и дезинфицирующих средств.	10-5-0	ежемесячно
5.	Посещаемость	-- высокий уровень посещаемости детьми от 80% -10 баллов, от 75% - 5 баллов, меньше 70% -0 баллов	10-5-0	ежемесячно

6.	Качественное содержания пищеблока	-содержание в чистоте помещений пищеблока, прилегающей территории.	10-5-0	ежемесячно
7.	Соблюдение требований ПБ, ОТ.	высокий уровень соблюдения требований: - охраны труда; - правил пожарной безопасности, безопасного пространства.	10-5-0	ежемесячно
	Итого:		до 70 баллов	

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

критерии оценки качества выполняемых работ хозяйственного персонала

(плотник, слесарь-сантехник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, техник по электробезопасности, уборщик служебных помещений, сторож (вахтер), уборщик территорий)

№ п/п	Критерии оценки	Показатели по критерию	баллы*	период
1.	Качество исполнения	- оперативное и качественное выполнение заявок, осуществление контроля над всеми видами оборудования, предотвращение аварийных ситуаций.	10-5-0	ежемесячно
2.	Отсутствие замечаний	- отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов, со стороны администрации детского сада.	10-5-0	ежемесячно
3.	Сохранение и укрепление материально-технической базы	- результативная экономия электроэнергии, воды. 100% сохранность посуды, мебели, хозяйственного инвентаря, рациональное использование моющих и дезинфицирующих средств.	10-5-0	ежемесячно
4.	Качество соблюдения правил ПБ, ОТ, предупреждения ЧС	- высокий уровень соблюдения требований охраны труда, ПБ, безопасного пространства, требований предупреждения актов терроризма и ЧС.	10-5-0	Ежемесячно
	Итого:		до 40 баллов	

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

критерии оценки качества выполняемых работ старшей медицинской сестры

№ п/п	Критерии оценки	Показатели по критерию	баллы*	период
1.	Качество контроля	- высокий уровень осуществления плана внутреннего контроля, мониторинга за соблюдением требований СанПиН: группового персонала, пищеблока, качество содержания всех помещений учреждения.	10-5-0	ежемесячно
2.	Состояние посещаемости	- высокий уровень организации работы по снижению детской заболеваемости -посещаемость детьми от 80% -10 баллов, от 75% - 5 баллов, меньше 70% -0 баллов	10-5-0	ежемесячно
3.	Качество отчетности, ведения медицинской документации	- высокий уровень ведения отчетности, медицинской документации, внедрение инновационных технологий в работу, компьютерной отчетности.	10-5-0	ежемесячно
4.	Качество работы с родителями, персоналом	- отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей (законных представителей), поддержание благоприятного психологического климата в коллективе, пропаганда здорового образа жизни среди педагогов, воспитанников, родителей.	10-5-0	ежемесячно
5.	Качество организации питания	- организация и осуществление качественной работы бракеражной комиссии, качественный контроль за соблюдением технологии приготовления блюд.	10-5-0	ежемесячно
6.	Обеспечение безопасного пространства	- проведение на высоком уровне сан минимума с младшим обслуживающим персоналом, проведение обучающих мероприятий с работниками по соблюдению СанПиН, оказанию первой медицинской помощи и т.д.	10-5-0	ежемесячно
7.	Качество сохранения здоровья	- разнообразие и результативность проведения мероприятий по сохранению здоровья воспитанников.	10-5-0	ежемесячно
	Итого:		до 70 баллов	

****показатели: 10 - высокий уровень работы без замечаний,
5 – достаточный уровень работы 1-2 мелких замечаний,
0 – невыполнение уровня работы.**

критерии оценки качества выполняемых работ завхозом

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

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

критерии оценки качества выполняемых работ кладовщиком

№ п/п	Критерии оценки	Показатели по критерию	баллы**	период
1.	Качество контроля	- обеспечение качества поступающей продукции от поставщиков, сохранение овощей в овощехранилище. Ведение бракеража поступающей продукции.	10-5-0	ежемесячно
2.	Качество отчетности, ведения документации	- высокий уровень ведения отчетности, документации. Работа с поставщиками по выполнению договоров и контрактов.	10-5-0	ежемесячно
3.	Качество организации питания	- качественность, своевременность и соблюдение правил оформления, учета, хранения, выдачи продуктов, соблюдение товарного соседства и сроков реализации.	10-5-0	ежемесячно
4.	Соблюдение требований ТБ и ПБ	- обеспеченность правильного складирования материалов, качественное соблюдение требований ПБ и санитарных норм и правил содержания складских помещений.	10-5-0	ежемесячно
	Итого:		до 40 баллов	

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

**критерии оценки качества выполняемых работ
кастеляншей, машинистом по стирке и ремонту спецодежды**

№ п/п	Критерии оценки	Показатели по критерию	баллы*	период
1.	Качество исполнения	- соблюдение технологии стирки белья из различных материалов, творческий подход к изготовлению костюмов и мягкого инвентаря.	10-5-0	ежемесячно
2.	Отсутствие замечаний	- отсутствие замечаний по качеству состояния мягкого инвентаря и помещений прачечной со стороны администрации детского сада и проверяющих органов.	10-5-0	ежемесячно
3.	Сохранение и укрепление материально-технической базы	- эффективная работа по выполнению Договоров с поставщиками по обеспечению материальных запасов, осуществление контроля за состоянием мягкого инвентаря в помещениях ДОУ.	10-5-0	ежемесячно
4.	Качество соблюдения правил ПБ, ОТ, предупреждения ЧС	- высокий уровень соблюдения требований охраны труда, ПБ, безопасного пространства, требований предупреждения возникновения ЧС.	10-5-0	Ежемесячно
	Итого:		до 40 баллов	

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