

*Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад № 4 «Улыбка»*

**ПРИКАЗ**

г. Рассказово

От 03.07.2019

№ 77

Об утверждении «Положения об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 4 «Улыбка».

Во исполнение постановлений администрации города от 27.05.2019г. № 738 « О внесении изменений в постановление администрации города от 19.10.2016 г. №1843 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Рассказово», от 03.06.2019г. №771 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений образования города Рассказово, утвержденное постановлением администрации города от 27.06.2017 №1097» ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 4 «Улыбка» в новой редакции (приложение 1)

2. Утвердить «Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп работников муниципальных учреждений образования города Рассказово» (приложение 2)

3. Утвердить перечень должностей, относимых к основному персоналу (приложение 3).

4. Утвердить перечень критериев оценки и показателей эффективности работы работников, относимых к основному персоналу (приложение 4).

5. Признать утратившими силу приказ МБДОУ «Детский сад № 4 «Улыбка» от 25.08.2017г. № 23 «Об утверждении Положения об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №4 «Улыбка» с 01.09.2019г.

5. Настоящий приказ разместить на сайте ДОУ.

6. Контроль за выполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Заведующий МБДОУ «Детский сад № 4 «Улыбка»



Т.Н. Борзова

**Положение**  
**об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 4 «Улыбка» г. Рассказово**  
**(в новой редакции)**

**1. Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 4 «Улыбка» города Рассказово, (далее – Положение) разработано в соответствии с постановлениями администрации города от 19.10.2016 №1843 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Рассказово», от 27.05. 2019г. № 738 «О внесении изменений в постановление администрации города от 19.10.2016г. № 1843 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Рассказово», Примерным положением об оплате труда работников муниципальных учреждений образования города Рассказово, утвержденным постановлением администрации города Рассказово от 27.06.2017г. № 1097, постановлением от 03.06.2019г. № 771 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений образования города Рассказово, утвержденное постановлением администрации города от 27.06.2017 №1097», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда государственных и муниципальных учреждений на 2019 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2018г.,

1.2. Положение определяет порядок оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 4 «Улыбка» города Рассказово (далее учреждение).

1.3. Положение включает в себя:

размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников по квалификационным уровням (далее - ПКГ) профессиональных квалификационных групп;

размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, условия их установления, начисления и выплаты;

виды выплат компенсационного характера, условия их установления и выплаты;

виды выплат стимулирующего характера, условия их установления и выплаты;

условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя;

особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждения.

1.4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тамбовской области, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением с учетом:

мнения представительного органа работников учреждения;

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

Единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

Размеры окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

1.5. Месячная заработная плата работника учреждения, состоящая из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом, минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением в соответствии со статьей 133<sup>1</sup> Трудового кодекса Российской Федерации.

1.6. Заработная плата работника учреждения (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с Положением, не должна быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

1.7. При установлении системы оплаты труда работников учреждения работодатель обеспечивает:

1.7.1. наличие показателей эффективности деятельности и критериев оценки для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом;

1.7.2. применение демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

1.8. Оплата труда работника, занятого по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

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

Выплата заработной платы работнику учреждения производится за счет средств местного бюджета, бюджета Тамбовской области и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Порядок распределения средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности на оплату труда устанавливается локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

Социальные выплаты производятся согласно Трудового кодекса Российской Федерации, коллективному договору учреждения, локальным нормативным актам учреждения в пределах фонда оплаты труда.

## **2. Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников по квалификационным уровням ПКГ**

2.1. Должности (профессии) работников учреждения по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2007 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», от 06.08.2007 № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам», от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», постановлением администрации города от 19.10.2016 №1843 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Рассказово».

2.2. Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ работников учреждения установлены в соответствии с постановлением администрации города от 19.10.2016 №1843 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Рассказово»:

по ПКГ первого уровня – 5 582 рубля;

по ПКГ второго уровня – 6 380 рублей;

по ПКГ третьего уровня – 8 000 рублей. В минимальный оклад ПКГ должностей педагогических работников третьего уровня включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской

продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31.12.2012;

по ПКГ четвертого уровня – 9 250 рублей.

Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ работников учреждения дифференцированы в зависимости от квалификационного уровня соответствующей ПКГ и представлены в приложении к настоящему Положению.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаемые учреждением, не могут быть ниже размеров, установленных для соответствующих квалификационных уровней ПКГ постановлением администрации города от 19.10.2016 №1843 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Рассказово».

2.3. Для установления единых подходов в определении предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности работников в учреждениях, применяются:

по должностям работников образования - квалификационные характеристики, утвержденные приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н;

по общеотраслевым должностям служащих (бухгалтеры, инженеры, коменданты, специалисты по кадрам, юрисконсульты, художники, электроники, техники, лаборанты и др.) – общеотраслевые квалификационные характеристики, утвержденные постановлением Минтруда Российской Федерации от 21.08.1998 № 37;

по общеотраслевым профессиям рабочих – тарифно-квалификационные характеристики, утвержденные постановлением Минтруда Российской Федерации от 10.11.1992 № 31.

### **3. Размеры, периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу (виду) учреждения и персональных повышающих коэффициентов**

3.1. Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности работников основного персонала устанавливается к минимальным окладам (минимальным должностным окладам), минимальным ставкам заработной платы в следующих размерах:

по ПКГ второго уровня:

2 квалификационный уровень - 0,10;

3 квалификационный уровень – от 0,10 до 0,15;

4 квалификационный уровень – от 0,15 до 0,25;

5 квалификационный уровень – от 0,25 до 0,40;

по ПКГ третьего уровня:

1 квалификационный уровень – 0,20;

2 квалификационный уровень - от 0,20 до 0,30;

3 квалификационный уровень – от 0,30 до 0,40;

4 квалификационный уровень – от 0,40 до 0,50;

5 квалификационный уровень – от 0,50 до 0,60;

по ПКГ четвертого уровня:

1 квалификационный уровень – 0,30;

2 квалификационный уровень – от 0,30 до 0,45;

3 квалификационный уровень – от 0,45 до 0,50.

Учреждение самостоятельно определяет размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников основного персонала, но не выше размеров повышающих коэффициентов, установленных в приложении № 2 к постановлению администрации города от 19.10.2016 №1843 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Рассказово».

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение. Перечень должностей работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование», устанавливается приказом учреждения в соответствии с Примерным перечнем должностей работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование», установленным постановлением администрации города.

Повышающие коэффициенты по занимаемой должности, определенные в настоящем пункте, могут применяться и к иным работникам учреждения, должности и рабочие профессии которых отнесены к квалификационным группам второго, третьего и четвертого уровней.

Минимальный оклад (минимальный должностной оклад), умноженный на повышающий коэффициент по занимаемой должности основного персонала, образует оклад (должностной оклад). Другие повышающие коэффициенты устанавливаются к окладу (должностному окладу) с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности.

3.2. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала за квалификационную категорию устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетенции. Размер повышающего коэффициента:

0,30 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,20 – при наличии первой квалификационной категории.

3.3. Работникам учреждения, которым присвоена ученая степень или почетное звание «заслуженный», «народный», «отличник», «почетный работник» и другие по профилю учреждения, а также работникам, награжденным орденами и медалями за работу по профилю учреждения - по решению работодателя локальным нормативным актом устанавливается повышающий коэффициент в размере 0,20.

При наличии у работника двух почетных званий «Народный», «Заслуженный», «Отличник» (по профилю учреждения) повышающий коэффициент за почетное звание применяется по одному из оснований.

Повышающий коэффициент к окладу за ученую степень или почетное звание применяется только по основной работе при условии, что ученая степень или почетное звание присвоены по профилю деятельности работника.

3.4. Повышающие коэффициенты по занимаемой должности устанавливаются локальным нормативным актом работодателя.

3.5. Конкретные размеры повышающих коэффициентов устанавливаются трудовым договором. Выплата повышающего коэффициента осуществляется соответственно с момента установления до даты расторжения трудовых отношений, назначения на иную должность, профессию, изменения (не подтверждения) квалификационной категории, дающих право на установление повышающего коэффициента.

3.6. Для работников учреждения устанавливается повышающий коэффициент по типу (виду) учреждения, условия труда в котором отличаются от нормальных, в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

в специальных (коррекционных) группах, созданных в образовательном учреждении - работникам, занятым в этих группах, - повышающий коэффициент 0,20;

в учреждении (структурных подразделениях) для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, центрах психолого-медико-социального сопровождения детей и подростков с девиантным поведением - повышающий коэффициент 0,20;

3.7. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по соответствующим ПКГ устанавливается работнику учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, о размерах, периодах и условиях его выплаты принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного высококвалифицированного работника, заместителя руководителя. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не должен превышать 3,0.

3.8. Установление и выплата повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу (виду) учреждения и персональных повышающих коэффициентов производится в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

#### 4. Выплаты компенсационного характера, основы их установления

Для работников учреждения устанавливаются виды выплат компенсационного характера.

4.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производятся в соответствии со статьей 147 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Перечень конкретных работ, профессий рабочих и размеры доплат устанавливаются локальным нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, по результатам специальной оценки условий труда (ч. 4 ст. 27 Федерального закона от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»).

4.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда работников учреждения;

при выполнении работником объема педагогической работы, учебной (преподавательской) работы, превышающего норму, определенную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014г. №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»;

за руководство методическими объединениями и выполнение другой дополнительной работы, связанной с образовательным процессом и не входящей в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором.

Конкретные виды выплат, их размеры и порядок установления определяются положением об оплате труда учреждения или иным локальным нормативным актом работодателя в пределах установленного фонда оплаты труда работников учреждения.

4.3. Доплата за сверхурочную работу определяется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации - первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

В соответствии со статьей 104 Трудового кодекса Российской Федерации в учреждении может применяться суммированный учет рабочего времени. Порядок ведения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

Выплаты работникам за работу в выходной и нерабочий праздничный день - не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), доплата производится в размере 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 двойной дневной или часовой ставки, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливаются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников либо трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере (доплата не производится), а день отдыха оплате не подлежит.

Выплаты работникам за работу в ночное время в размере до 35% за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

Конкретный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

4.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы (с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников по соответствующим ПКГ) в процентном отношении или в абсолютной сумме в пределах фонда оплаты труда работников, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охране труда.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

4.5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в положении об оплате труда работников учреждения и конкретизируются трудовыми договорами.

## **5. Выплаты стимулирующего характера, условия их установления**

5.1. Для работников учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

выплата за качество выполняемых работ;

выплата за стаж непрерывной работы в данном учреждении;

премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и ответственных работ.

5.2. Порядок, условия, размеры и периодичность выплат

стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждения в трудовых договорах.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников данного учреждения.

5.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются:

- за обеспечение доступности качественного образования и воспитания;
- за методическую и инновационную деятельность;
- за разработку эффективных предложений по организации работы учреждения;
- за выполнение работником важных, сложных и срочных работ;
- за интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда учреждения норм труда;
- за иные направления в работе, определенные положением об оплате труда работников учреждения.

Критерии, позволяющие оценить интенсивность и высокие результаты работы, определяются учреждением самостоятельно с учетом положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р, в части введения «эффективного контракта», закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников учреждения:

- за работу, связанную со спецификой контингента обучающихся;
- за сохранение контингента обучающихся;
- за специфику образовательных программ;
- за непосредственное участие работника в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
- за применение в работе достижений и передовых методов труда, обучения, воспитания обучающихся, передовых информационных технологий;
- за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (конференции, семинары, методические, научно-методические объединения);
- за выполнение важных, сложных и срочных работ.

5.4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на основании критериев оценки качества выполненных работ, определяются учреждением самостоятельно с учетом положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-

р, в части введения «эффективного контракта» и закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников учреждения:

за участие работников в реализации программы развития образовательного учреждения;

за активное участие работников в научно-методической и творческой деятельности учреждения;

за создание социально-психологического климата в группе, коллективе;

за достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;

за подготовку призеров олимпиад, конкурсов.

5.5. Надбавка за стаж непрерывной работы в данном учреждении предоставляется работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы.

В стаж непрерывной работы включается:

время фактической непрерывной работы в данном учреждении;

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

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

время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на работе по решению государственной инспекции труда или суда.

Стаж непрерывной работы	Размеры выплаты (%)
До 3 лет	5
От 3 до 5 лет	10
От 5 до 10 лет	15
От 10 до 15 лет	20
От 15 и более	30

5.6. Конкретный размер надбавки за стаж непрерывной работы в данном учреждении определяется учреждением самостоятельно и закрепляется локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Надбавка за стаж непрерывной работы производится в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности работника) в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

5.7. В случае если у работника учреждения право на назначение или изменение надбавки за стаж непрерывной работы наступило в период исполнения им государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту

основной работы, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления права на неё и производится перерасчет среднего заработка.

5.8. Премии по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников учреждения за высокие результаты труда в определенном периоде (месяц, квартал, год, период выполнения важных, сложных и срочных работ).

При премировании по итогам работы, за выполнение особо важных и ответственных работ учитываются следующие показатели, позволяющие оценить результат труда работника:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в инновационной деятельности;

- подготовка объектов к учебному году;

- устранение последствий аварий;

- подготовка и проведение международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также подготовка и проведение смотров, конкурсов, фестивалей;

- участие в выполнении важных, сложных и срочных работ;

- соблюдение сроков выполнения работ, досрочное выполнение работ

- другие показатели, установленные с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Порядок, условия начисления и размеры премии по итогам работы, а также конкретный период премирования определяются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

5.9. Конкретные виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления определяются Положением об оплате труда работников учреждения и локальным нормативным актом работодателя, трудовыми договорами.

5.10. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

## **6. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя.**

6.1. Оплата труда руководителя учреждения, заместителей руководителя устанавливается сроком на один год и включает в себя должностной оклад, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнем, установленным постановлением администрации города.

6.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

заключаемом в соответствии с типовой формой, утвержденной Правительством Российской Федерации.

6.3. Должностной оклад руководителя учреждения с учетом повышающих коэффициентов устанавливается трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения.

Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в размере 12 400 рублей.

6.4. Руководителю учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностному окладу:

повышающий коэффициент по занимаемой должности за:

наличие ученой степени (кандидата, доктора наук) — 0,20

наличие почетного звания:

«заслуженный» - 0,20;

«отличник», «почетный работник» по профилю образовательного учреждения - 0,15.

В случае если у руководителя имеется несколько оснований для установления повышающего коэффициента за наличие почетного звания, размеры не суммируются, а учитывается основание, имеющее максимальный числовой показатель;

повышающий коэффициент по типу (виду) учреждения (условия труда в котором отличаются от нормальных) в соответствии с пунктом 3.8 Примерного положения;

персональный повышающий коэффициент.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, о размерах, периодах и условиях его выплаты принимается работодателем персонально в отношении конкретного руководителя муниципального учреждения. Максимальный размер персонального повышающего коэффициента – 3.

6.5. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера:

за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

за работу с вредными или опасными условиями труда – до 25%.

Размер выплат компенсационного характера (за совмещение профессий (должностей) устанавливается по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или в абсолютной сумме, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, рассчитываются от должностного оклада.

6.6. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

выплата за выслугу лет в системе образования в должности «руководитель»;

премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных

и сложных работ.

6.7. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения устанавливается в зависимости от выполнения им показателей эффективности деятельности, установленных для муниципального учреждения и его руководителя органом местного самоуправления, а также с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ).

6.8. Размер выплаты за выслугу лет в системе образования устанавливается постановлением администрации города в соответствии с пунктами 5.5-5.7, 6.7 Примерного положения.

6.9. Порядок, условия начисления и размеры премии руководителю, а также конкретный период премирования устанавливаются постановлением администрации города.

6.10. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются к должностному окладу.

6.11. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10% - 20% ниже должностного оклада руководителя учреждения на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, а также в зависимости от сложности выполнения трудовых обязанностей, но не ниже установленных постановлением администрации города от 19.10.2016 «1843» Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Рассказово».

6.12. Заместителям руководителя учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты. Общий размер повышающих коэффициентов не должен превышать 3,0.

6.13. Размер выплат компенсационного характера заместителей руководителя учреждения устанавливается по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

6.14. Заместителям руководителя учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

выплата за качество выполняемых работ;

выплата за выслугу лет в системе образования в должности «руководитель»;

премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ.

6.15. При установлении выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы учитываются показатели и критерии оценки эффективности работы, в том числе:

положительная динамика качества знаний обучающихся;

динамика развития материального обеспечения учреждения;

динамика развития внебюджетной деятельности, в том числе платных образовательных услуг;

участие учреждения в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;

создание и развитие связей образовательного учреждения с другими образовательными системами;

социально-психологический климат в учреждении.

6.16. Конкретные стимулирующие выплаты, порядок, условия, размер и период выплат заместителям руководителя учреждения определяются локальным нормативным актом работодателя с учетом показателей и критериев оценки эффективности работы.

6.17. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовой договор руководителя учреждения, заместителей руководителя.

6.18. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения устанавливается в размере, не превышающем 5-кратного размера, предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения устанавливается в размере, не превышающем 4-кратного размера.

Конкретный размер соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения зависит от масштабов руководства учреждением (объемов предоставляемых услуг, численности работников, количества структурных подразделений, сложности труда), целевых показателей эффективности работы учреждения.

Приложение № 2  
к приказу от 03.07.2019г. №77  
«Об утверждении Положения»

Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп работников муниципальных учреждений образования города Рассказово

Квалификационный уровень	Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Минимальный оклад (минимальный должностной оклад). ставка (рублей в месяц)	Повышающий коэффициент по занимаемой должности, профессии	Оклад (должностной оклад). ставка заработной платы с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности (гр.3*гр.4) (рублей в месяц)
1	2	3	4	5
1. Профессиональная квалификационная группа первого уровня				
1.1. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"				
1	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, повар, подсобный рабочий, гардеробщик, дворник, кастелянша, кладовщик, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, машинист по стирке белья	5 582,0	1	5582

1.2. Профессионально-квалификационная группа "Учебно-вспомогательный персонал первого уровня "				
1	Помощник воспитателя, секретарь учебной части	5 582,0	1,08	6029

1	2	3	4	5
1.3. Профессионально-квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня "				
1	Делопроизводитель, кассир, секретарь, секретарь-машинистка, дежурный (по залу и др.)	5 582	1,08	6029
2. Профессиональная квалификационная группа второго уровня				
2.1. Профессионально-квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих"				
1	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин, оператор котельной, повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	6 380	1	6380
2	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6 648	1	6648
3	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6 890	1	6890

4	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 – 3 квалификационными уровнями, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	7 146	1	7146
---	--	-------	---	------

1	2	3	4	5
2.2 Профессионально-квалификационная группа "Учебно-вспомогательный персонал второго уровня "				
1	Младший воспитатель	6 380	1	6380
2.3. Профессионально-квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня "				
1	Заведующий складом, заведующий хозяйством, должности первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"	6 648	1	6648
2	Заведующий производством (шеф-повар)	6 890	1	6890
2.4. Профессионально-квалификационная группа "Средний, медицинский и фармацевтический персонал"				
1	Медицинская сестра, медицинская сестра диетическая, медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по массажу, инструктор по лечебной физкультуре	6 890	1,1	7579
3. Профессиональная квалификационная группа третьего уровня				
3.1. Профессионально-квалификационная группа должностей педагогических работников				
1	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	8 100	1,2	9720

--	--	--	--	--

1	2	3	4	5
2	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель, инструктор ГТО	8 100	1,3	10530
3	Воспитатель; мастер производственного обучения, методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший тренер-преподаватель	8 100	1,4	11340
4	Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь	8 100	1,5	12150




Приложение №4  
к приказу от 03.07.2019 № 77

Перечень показателей и критериев  
оценки эффективности деятельности работников,  
применяемых в МБДОУ «Детский сад № 4 «Улыбка» города Рассказово

Критерий оценки эффективности деятельности	Показатели	Периодичность измерения	Схема расчета	Примечание
1	2	3	4	5
по должности: заместитель заведующего				
Доступность качественного образования и воспитания	1. Позитивная динамика достижений воспитанников	2 раза в год (на начало учебного года, на начало календарного года)	Уровень освоения образовательной программы: ниже уровня прошлого года — 0 баллов; на уровне прошлого года — 1 балл; выше уровня прошлого года — 2 балла.	
	2. Общее количество проведенных мероприятий	2 раза в год (на начало учебного года, на начало календарного года)	Количество мероприятий: ниже уровня прошлого года — 0 баллов; на уровне прошлого года — 1 балл; выше уровня прошлого года — 2 балла.	
	3. Доля педагогов, использующих ИКТ в образовательной деятельности	2 раза в год (на начало учебного года, на начало календарного года)	Доля педагогов, использующих ИКТ: ниже уровня прошлого года — 0 баллов; на уровне прошлого года — 1,5 балла; выше уровня прошлого года	

			— 2 балла.	
		4.Количество педагогов, принявших участие в различных муниципальных, региональных, всероссийских конкурсах	2 раза в год (на начало учебного года, на начало календарного года)	Количество педагогов, принявших участие в конкурсах: ниже уровня прошлого года — 0 баллов; на уровне прошлого года — 1 балл; выше уровня прошлого года — 2 балла.
		5.Наличие у заместителя системы учета достижений воспитанников.	2 раза в год (на начало учебного года, на начало календарного года)	Наличие системы учета - 1 балл
		6.Выполнение годового плана работы	2 раза в год (на начало учебного года, на начало календарного года)	План выполнен: на 70% - 1,5 балла, на 100%-2 балла.
		7.Прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки (за последние пять лет)	2 раза в год (на начало учебного года, на начало календарного года)	КПК пройдены-1 балл
		8.Отсутствие травм, полученных во время воспитательно-образовательного процесса	2 раза в год (на начало учебного года, на начало календарного года)	Отсутствие травм-1 балл
		9. Охват детей дополнительными образовательными услугами	2 раза в год (на начало учебного года, на начало календарного года)	Охват дополнительным образованием: до 60%-1 балл; свыше 70% и выше-2 балла
Инновационная и методическая деятельность		1.Разработка педагогическими работниками учебно-методических пособий (рекомендации) под	2 раза в год (на начало учебного года, на начало календарного года)	Наличие разработок-2 балла

	руководством заместителя			
	2.Количество выступлений, подготовленных курируемыми заместителем педагогами, на различных профессиональных форумах (педагогических советах, семинарах, конференциях и др.)	2 раза в год (на начало учебного года, на начало календарного года)	Количество выступлений: на уровне прошлого года-1 балл; выше уровня прошлого года-2 балла.	
	3.Количество открытых мероприятий, проведенных курируемыми заместителем педагогами.	2 раза в год (на начало учебного года, на начало календарного года)	Количество мероприятий: на уровне прошлого года-1,5 балла; выше уровня прошлого года-2 балла.	
	4.Разработка методических пособий (рекомендаций, положений и т.д.) для внутреннего пользования	2 раза в год (на начало учебного года, на начало календарного года)	Наличие разработанных методических пособий-2 балла	
	5.Наличие авторских публикаций	2 раза в год (на начало учебного года, на начало календарного года)	Наличие авторских публикаций-2 балла	
	6.Участие в экспериментальной и инновационной деятельности	2 раза в год (на начало учебного года, на начало календарного года)	На уровне: ОУ-1 балл; города-2 балла; области-3 балла.	
Открытость образовательного учреждения	1.Количество органов управления, структурных подразделений, работу которых курирует заместитель	2 раза в год (на начало учебного года, на начало календарного года)	Один-1 балл, два-2 балла, три и более-3 балла	
	2.Привлечение к участию в работе с воспитанниками представителей общественных организаций, родителей	2 раза в год (на начало учебного года, на начало календарного года)	Количество привлеченных: на уровне прошлого года-1 балл; выше уровня прошлого года-1,5 балла.	

	3. Организация контроля за деятельностью сайта ОУ	2 раза в год (на начало учебного года, на начало календарного года)	Сайт соответствует требованиям-2 балла.	
по должности: заместитель заведующего по АХР				
Санитарно-гигиенические условия учреждения	1. Организация работ по уборке помещений, благоустройству территорий учреждений	2 раза в год (на начало учебного года, на начало календарного года)	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих- 2 балла. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса —2 балла.	
	2. Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок	2 раза в год (на начало учебного года, на начало календарного года)	2 балла	
Безопасность учреждения	1. Организация и проведение работы, направленной на повышение условий безопасности в образовательном учреждении	2 раза в год (на начало учебного года, на начало календарного года)	1,5 балла	
	2. Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение техники безопасности пожарной и электробезопасности, антитеррористической безопасности.	2 раза в год (на начало учебного года, на начало календарного года)	2 балла	
	3. Своевременное выполнение мероприятий по охране труда	2 раза в год (на начало учебного года, на начало календарного года)	2 балла	
Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря	1. Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения	2 раза в год (на начало учебного года, на начало календарного года)	2 балла	

	(отопление, электроснабжение, водоснабжение и др.)			
	2. Своевременность составления проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	2 раза в год (на начало учебного года, на начало календарного года)	2 балла	
	3.Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно - материальных ценностей	2 раза в год (на начало учебного года, на начало календарного года)	2 балла	
	4. Наличие приборов учета теплоэнергосносителей и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергосносителей	2 раза в год (на начало учебного года, на начало календарного года)	2 балла	
по должности: воспитатель				
Доступность качественного образования и воспитания	1.Применение в работе здоровьесберегающих технологий	2 раза в год (на начало учебного года, на начало календарного года)	1,5 балла	
	2.Наличие анализа индивидуальных особенностей обучающихся, воспитанников для ведения воспитательной работы	2 раза в год (на начало учебного года, на начало календарного года)	2,5 балла	
	3.Прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки (за последние пять лет)	2 раза в год (на начало учебного года, на начало календарного года)	1,5 балла	
	4.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, опекунов,	2 раза в год (на начало учебного года, на начало	1 балл	

	попечителей, по конфликтным ситуациям	календарного года)		
	5. Доля учащихся, воспитанников, охваченных оздоровительными мероприятиями	2 раза в год (на начало учебного года, на начало календарного года)	В сравнении с прошлым периодом: -на уровне прошлого года 1 балл; -повысилась-1,5 баллов.	
	6. Отсутствие травм, полученных воспитанниками, во время проведения учебно-воспитательного процесса	2 раза в год (на начало учебного года, на начало календарного года)	1,5 балла	
	7. Фактическое посещение воспитанниками ДОУ	2 раза в год (на начало учебного года, на начало календарного года)	70%-1 балл, 75%-1,5 балла, выше 80%-2 балла	
	8. Наполнение развивающей среды новым содержанием	2 раза в год (на начало учебного года, на начало календарного года)	1 балл	
	9. Доля воспитанников, охваченных дополнительными образовательными услугами	2 раза в год (на начало учебного года, на начало календарного года)	В сравнении с прошлым периодом: -на уровне прошлого года 1 балл; -повысилась-1,5 баллов.	
	10. Применение в работе ИКТ	2 раза в год (на начало учебного года, на начало календарного года)	2 балла	
	11. Наличие высшего педагогического образования	2 раза в год (на начало учебного года, на начало календарного года)	1 балл	
Методическая инновационная деятельность	1. Участие воспитателя в реализации программы развития	2 раза в год (на начало учебного года, на начало	1,5 балла	

	образовательного учреждения	календарного года)		
	2.Наличие методических разработок	2 раза в год (на начало учебного года, на начало календарного года)	1 балл	
	3.Участие в реализации муниципальных, региональных, федеральных проектов и программ	2 раза в год (на начало учебного года, на начало календарного года)	1,5 балла	
	4.Участие в работе методических семинаров, объединений и т.п.	2 раза в год (на начало учебного года, на начало календарного года)	На уровне: ОУ-0,5 балла; городском-1 балл; областном-2 балла	
	5.Участие в профессиональном конкурсе	2 раза в год (на начало учебного года, на начало календарного года)	На уровне: ОУ-0,5 балла; городском-1 балл; областном-2 балла, федеральном-3 балла	
	6.Проведение открытых мероприятий (мастер-классы)	2 раза в год (на начало учебного года, на начало календарного года)	На уровне: ОУ-0,5 балла; городском-1 балл; областном-2 балла	
	7. Привлечение к участию в работе с воспитанниками родителей, представителей общественных организаций и др.	2 раза в год (на начало учебного года, на начало календарного года)	1 балл	
	8.Доля воспитанников, принявших участие в творческих конкурсах	На уровне прошлого года-1 балл Повысилась -2 балла		
по должности: педагог-психолог				
Психодиагностическое сопровождение образовательного процесса	1.Социально-педагогическая коррекция отклонений в поведении воспитанников	в	Ежемесячно	Снижение доли воспитанников, охваченных различными формами контроля:

			на уровне прошлого года-0,5 балла; выше уровня прошлого года-1 балл	
		2.Число обследованных воспитанников с целью выявления отклонений в поведении.	2 раза в год (на начало учебного года, на начало календарного года)	В сравнении с прошлым периодом: -на уровне прошлого года 0,5 баллов; -повысилась-1 балл.
		3.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	2 раза в год (на начало учебного года, на начало календарного года)	0,5 баллов
		4.Ведение банка данных охваченных различными формами контроля	Ежемесячно	1,5 баллов
		5.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны учащихся на качество работ специалиста	2 раза в год (на начало учебного года, на начало календарного года)	0,5 баллов
		6.Количество обращений родителей за консультациями к специалисту по вопросам решения своих проблем	2 раза в год (на начало учебного года, на начало календарного года)	В сравнении с прошлым периодом: -на уровне прошлого года 0,5 баллов; -повысилась-1 балл.
Методическая и инновационная деятельность		1.Участие в реализации программы развития образовательного учреждения	2 раза в год (на начало учебного года, на начало календарного года)	1 балл
		2.Участие в реализации муниципальных, региональных, федеральных программ, экспериментов	2 раза в год (на начало учебного года, на начало календарного года)	2 балла
		3.Наличие	2 раза в год (на	всероссийского

	выступлений на методических семинарах, объединениях и т.п.	начало учебного года, на начало календарного года)	уровня-2 балла -регионального уровня - 1,5 балла; муниципального уровня -1 балл; ОУ-0.5 балла	
	4.Разработка развивающих коррекционных программ образовательной деятельности (мероприятий) с учетом индивидуальных половозрастных особенностей личности и их использование в работе	2 раза в год (на начало учебного года, на начало календарного года)	2 балла	
	5.Участие профессиональных конкурсах	2 раза в год (на начало учебного года, на начало календарного года)	всероссийского уровня-2 балла -регионального уровня - 1,5 балла; муниципального уровня -1 балл; ОУ-0.5 балла	
по должности: учитель-логопед				
Психодиагностическое сопровождение образовательного процесса	1.Коррекция отклонений развития воспитанников	Ежемесячно	Снижение доли воспитанников, охваченных различными формами контроля: на уровне прошлого года-0.5 балла; выше уровня прошлого года-1 балл	
	2.Число обследованных воспитанников с целью выявления дефектов.	2 раза в год (на начало учебного года, на начало календарного года)	В сравнении с прошлым периодом: -на уровне прошлого года 0,5 баллов; -повысилась- 1 балл.	
	3.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	2 раза в год (на начало учебного года, на начало календарного	0,5 баллов	

			года)		
		4. Ведение банка данных охваченных различными формами контроля	Ежемесячно	1,5 баллов	
		5. Количество обращений родителей за консультациями к специалисту по вопросам решения своих проблем	2 раза в год (на начало учебного года, на начало календарного года)	В сравнении с прошлым периодом: -на уровне прошлого года 0,5 баллов; -повысилась-1 балл.	
Методическая и инновационная деятельность		1. Участие в реализации программы развития образовательного учреждения	2 раза в год (на начало учебного года, на начало календарного года)	1 балл	
		2. Участие в реализации муниципальных, региональных, федеральных программ, экспериментов	2 раза в год (на начало учебного года, на начало календарного года)	2 балла	
		3. Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т.п.	2 раза в год (на начало учебного года, на начало календарного года)	всероссийского уровня-2 балла -регионального уровня - 1,5 балла; муниципального уровня -1 балл; ОУ-0.5 балла	
	4. Применение в работе ИКТ	в 2 раза в год (на начало учебного года, на начало календарного года)	2 балла		
	5. Разработка развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности (мероприятий) с учетом индивидуальных и половых возрастных особенностей личности и их использование в	с 2 раза в год (на начало учебного года, на начало календарного года)	2 балла		

	работе			
	6. Участие профессиональных конкурсах	в	2 раза в год (на начало учебного года, на начало календарного года)	всероссийского уровня-2 балла -регионального уровня - 1,5 балла; муниципального уровня -1 балл; ОУ-0,5 балла
по должности: музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре				
Развитие творческих способностей воспитанников, организация активного отдыха детей	1. Доля воспитанников, охваченных дополнительным образованием		2 раза в год (на начало учебного года, на начало календарного года)	В сравнении с прошлым периодом: -на уровне прошлого года -1 балл; -повысилась-1,5 балла.
	2. Сохранение количества воспитанников, зачисленных в кружки в начале учебного года, до конца учебного года		2 раза в год (на начало учебного года, на начало календарного года)	1 балл
	3. Количество воспитанников, занявших призовые места		2 раза в год (на начало учебного года, на начало календарного года)	В сравнении с прошлым периодом: -на уровне прошлого года -1 балл; -повысилась-1,5 балла.
	4. Реализация программ, проектов по работе с детьми.		2 раза в год (на начало учебного года, на начало календарного года)	всероссийского уровня-1,5 балла -регионального уровня - 1 балл; муниципального уровня -0,5 балла
	5. Охват воспитанников оздоровительными мероприятиями.		2 раза в год (на начало учебного года, на начало календарного года)	В сравнении с прошлым периодом: -на уровне прошлого года -1 балл; -повысилась-1,5 балла.
	6. Отсутствие травм на занятиях		2 раза в год (на начало учебного года, на начало календарного года)	2 балла

	1.Участие в реализации программы развития образовательного учреждения	2 раза в год (на начало учебного года, на начало календарного года)	1 балл	
	2.Наличие методических разработок	2 раза в год (на начало учебного года, на начало календарного года)	1,5 балла	
	3.Участие в реализации муниципальных, региональных, всероссийских проектов и программ	2 раза в год (на начало учебного года, на начало календарного года)	1 балл	
	4.Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т.п.	2 раза в год (на начало учебного года, на начало календарного года)	всероссийского уровня-2 балла -регионального уровня - 1,5 балла; муниципального уровня -1 балл; ОУ-0.5 балла	
	5.Разработка методических рекомендаций	2 раза в год (на начало учебного года, на начало календарного года)	2 балла	
	6.Содержание спортивных сооружений, музыкальных залов в соответствии с нормативными требованиями	2 раза в год (на начало учебного года, на начало календарного года)	2 балла	
	7.Применение в работе ИКТ	2 раза в год (на начало учебного года, на начало календарного года)	2 балла	
по должности: документовед				
Высокая эффективность работы по обеспечению обслуживания деятельности руководителя учреждения	1. Использование в работе программ Microsoft Word, Excel и др.	2 раза в год (на начало учебного года, на начало календарного года)	2 балла	
	2. Отсутствие случаев	2 раза в год (на	2 балла	

		несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки	начало учебного года, на начало календарного года)		
		3. Качественное ведение документации	2 раза в год (на начало учебного года, на начало календарного года)	2 балла	
		4. Своевременное формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранности и сдача в архив	2 раза в год (на начало учебного года, на начало календарного года)	1,5 баллов	
		5. Своевременное размещение информации на сайте учреждения	2 раза в год (на начало учебного года, на начало календарного года)	2 балла	
по должности: кладовщик, кастелянша					
Качество выполняемых работ		1. Отсутствие замечаний на условия хранения продуктов питания, мягкого инвентаря, обмундирования и др.	2 раза в год (на начало учебного года, на начало календарного года)	1,5 балла	
		2. Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей, ведению отчетной документации по их движению	2 раза в год (на начало учебного года, на начало календарного года)	2 балла	
		3. Отсутствие замечаний на отсутствие маркировки мягкого инвентаря	2 раза в год (на начало учебного года, на начало календарного года)	1,5 балла	
по должности: машинист по стирке белья					
Качество выполняемых работ		1. Отсутствие замечаний на санитарно-	2 раза в год (на начало учебного года,	1,5 баллов	

	техническое состояние помещений	на начало календарного года)		
	2.Отсутствие обоснованных жалоб на работу	2 раза в год (на начало учебного года, на начало календарного года)	2 балла	
	3.Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	2 раза в год (на начало учебного года, на начало календарного года)	1,5 баллов	
	4.Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей	2 раза в год (на начало учебного года, на начало календарного года)	2 балла	
по должности: повар				
Высокое качество приготовления пищи и высокий уровень обслуживания	1.Отсутствие замечаний на условия хранения продуктов питания	2 раза в год (на начало учебного года, на начало календарного года)	1,5 баллов	
	2.Отсутствие замечаний на условия приготовления пищи	2 раза в год (на начало учебного года, на начало календарного года)	1,5 баллов	
	3.Отсутствие обоснованных жалоб на качество блюд	2 раза в год (на начало учебного года, на начало календарного года)	1,5 баллов	
	4. Отсутствие случаев пищевого отравления вследствие некачественного приготовления пищи	2 раза в год (на начало учебного года, на начало календарного года)	1,5 баллов	
	5.Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов	2 раза в год (на начало учебного года, на начало календарного года)	2 балла	
	6.Отсутствие	2 раза в год (на	1 балл	

	замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	начало учебного года, на начало календарного года)		
	7.Отсутствие недостатков и излишек по результатам инвентаризации и проверок	2 раза в год (на начало учебного года, на начало календарного года)	1,5 балла	
по должности: помощник воспитателя, младший воспитатель				
Высокая организация обеспечения санитарного состояния помещений, воспитательных функций	1.Отсутствие замечаний на санитарное состояние помещений	2 раза в год (на начало учебного года, на начало календарного года)	1,5 балла	
	2.Отсутствие обоснованных жалоб на обслуживание детей	2 раза в год (на начало учебного года, на начало календарного года)	1,5 балла	
	3. Отсутствие случаев травм воспитанников во время занятий, прогулок, оздоровительных мероприятий	2 раза в год (на начало учебного года, на начало календарного года)	1 балл	
	4. Активное участие в осуществлении воспитательных функций во время проведения занятий с детьми	2 раза в год (на начало учебного года, на начало календарного года)	2 балла	