



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №57 «Катюша»

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 57 «Катюша» (далее - Положение) разработано в соответствии постановлением администрации города Тамбова от 05.06.2015 № 4362 «Об утверждении Примерного положения «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций».

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 57 «Катюша» (далее - учреждение).

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

- размеры базовых (минимальных) окладов (базовых (минимальных) должностных окладов) работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;
- повышающие коэффициенты, условия их установления, начисления;
- перечень видов выплат компенсационного характера, условия их установления;
- выплаты стимулирующего характера, премирование работников учреждения, условия их установления и выплаты;
- выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления;
- условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера;
- особенности оплаты труда педагогических работников учреждения;
- определение фонда оплаты труда.

1.4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в соответствии с правовыми актами органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения.

Условия оплаты труда, включая размер базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, повышающие коэффициенты, размер оклада (должностного оклада), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, премии, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. На работников, работающих на условиях внутреннего или внешнего совместительства, срочного трудового договора, условия оплаты труда, установленные для работников учреждения, распространяются в полном объеме.

Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, рабочей профессии и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится

раздельно по каждой из должностей.

1.6. Работникам, полностью отработавшим за месяц норму рабочего времени, выполнившим норму труда (трудовые обязанности), и которым за данный месяц месячная заработная плата была начислена ниже минимального размера оплаты труда, производится доплата до размера, установленного действующим законодательством на день начисления заработной платы.

1.7. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не должна быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается и зависит от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

1.8. Установление, начисление и выплата заработной платы и выплат социального характера работникам осуществляется в пределах установленного фонда оплаты труда учреждения.

1.9. Основаниями для начисления заработной платы работникам учреждения являются: трудовой договор, приказы руководителя учреждения о дате начала (прекращения, возобновления) трудовых отношений, об основаниях и о дате начала (прекращения, возобновления) выплаты (выплат) стимулирующего и компенсационного характера, иных единовременных выплат, о размере и периодичности выплат стимулирующего и компенсационного характера, премий, табель учета рабочего времени, выполненная трудовая функция.

2. Размеры базовых (минимальных) окладов (базовых (минимальных) должностных окладов) работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням

2.1. Размеры базовых (минимальных) окладов (базовых (минимальных) должностных окладов) работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням устанавливаются в следующих размерах:

- по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (помощник воспитателя) - 2595 руб.;
- по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня (младший воспитатель) - 2967 руб.;
- по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников: инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог-психолог, воспитатель (старший воспитатель), учитель-логопед, педагог дополнительного образования - 4381 руб.;
- по профессиональной квалификационной группе «Средний медицинский и фармацевтический персонал» (медицинская сестра) - 2967 руб.;
- по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих первого уровня» (делопроизводитель) - 2595 руб.;
- по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих второго уровня» (заведующий хозяйством) - 2967 руб.;
- по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих третьего уровня» (бухгалтер) - 4276 руб.;
- по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня» (сторож, вахтер, уборщик служебных помещений, кухонный

рабочий, дворник, кладовщик, кастелянша, рабочий по стирке и ремонту специальной одежды, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, повар 2-3 разряда) - 2595 руб.;

- по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня» (повар 4-6 разряда) - 2967 руб.

2.2. Индексация размеров базовых (минимальных) окладов (базовых (минимальных) должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням производится в размерах и сроки, установленные трудовым законодательством и решением Тамбовской городской Думы.

3. Размеры, периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов

3.1. Предельный размер повышающего коэффициента по занимаемой должности к базовому (минимальному) окладу, (базовому (минимальному) должностному окладу) с образованием нового оклада (должностного оклада) устанавливается в следующих размерах:

- по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников:

первый квалификационный уровень (музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре) - 0,20;

второй квалификационный уровень (педагог дополнительного образования) - 0,20;

третий квалификационный уровень (воспитатель, педагог-психолог) - 0,20;

четвертый квалификационный уровень (учитель-логопед) - 0,20;

- по профессиональной квалификационной группе «Средний медицинский и фармацевтический персонал»:

третий квалификационный уровень (медицинская сестра) - 0,10;

- по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих второго уровня»:

второй квалификационный уровень (заведующий хозяйством) - 0,10;

- по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»:

первый квалификационный уровень (бухгалтер) - 0,20;

- по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»:

второй квалификационный уровень (повар 6 разряда) - 0,10;

3.2. Повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетенции:

- 0,25 - при наличии высшей квалификационной категории;

- 0,15 - при наличии первой квалификационной категории;

- 0,15 - при наличии второй квалификационной категории.

Данный повышающий коэффициент устанавливается по результатам аттестации работников на срок действия квалификационной категории.

3.3. Повышающий коэффициент за владение навыками комплексного использования информационно-коммуникационных технологий, современных методик управления, воспитания и формирования ключевых компетенций у воспитанников к окладу (должностному окладу) работникам учреждения устанавливается в размере 0,05.

Данный повышающий коэффициент устанавливается по результатам аттестации работников на срок действия квалификационной категории.

3.4. Работникам учреждения, которым присвоено почетное звание СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, название которых начинается со слов «Заслуженный», «Народный», «Отличник», «Почетный работник» либо награжденным орденами и медалями, устанавливается повышающий коэффициент в размере 0,20.

Повышающий коэффициент за почетные звания (ордена, медали) устанавливается при условии соответствия почетного звания (ордена, медали) профилю учреждения либо занимаемой должности.

При наличии у работника нескольких почетных званий (орденов, медалей), предусмотренных абзацем первым настоящего пункта, повышающий коэффициент применяется по одному из оснований.

При получении почетных званий (орденов и медалей) в период работы в учреждении, повышающий коэффициент устанавливается со дня присвоения (награждения).

3.5. Лицам, имеющим ученую степень, соответствующую профилю учреждения либо занимаемой должности, с даты ее присвоения, устанавливается повышающий коэффициент до 0,10:

3.8. Для работников, занятых в специальных (коррекционных) группах (при наличии групп) для детей с отклонениями в развитии, в группах оздоровительной направленности (при наличии групп) устанавливаются повышающий коэффициент в размере 0,20.

3.9. Высококвалифицированным работникам учреждения может быть установлен персональный повышающий коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент определяет степень участия работника в реализации уставных задач учреждения.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается в процентном отношении к должностному окладу на начало учебного года и выплачивается с 01.09 текущего года по 31.08 следующего года.

Персональный повышающий коэффициент не применяется по истечении срока его действия, при изменении (прекращении) условий, которые послужили основанием для установления повышающего коэффициента, а также в случаях:

- нарушения законодательства об образовании, Устава учреждения;
- однократного грубого или систематического нарушения трудовой дисциплины;
- нарушения санитарно-гигиенических правил и нормативов, техники безопасности;
- наличия обоснованных устных или письменных жалоб, зарегистрированных установленным порядком.

Максимальный размер персонального повышающего коэффициента не может превышать 3,0. Конкретный размер персонального повышающего коэффициента определяется в соответствии критериями для определения размера персонального повышающего коэффициента, согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

Основанием для начисления и выплаты персональных повышающих коэффициентов является приказ руководителя учреждения, издаваемый на основании решения комиссии по оплате труда работников учреждения.

3.10. Повышающие коэффициенты, предусмотренные пунктами 3.2 - 3.9 настоящего Положения, устанавливаются к должностным окладам и не образуют новый должностной оклад.

4. Выплаты компенсационного характера, условия их установления

4.1. Для работников учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

Конкретные размеры компенсационных выплат по должностям указаны в приложении №2 к настоящему Положению

4.1.2. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.1.3. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.1.4. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.1.6. Доплата за работу в ночное время в размере 35% должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.1.7. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.1.8. Оплата за работу в выходной и нерабочий праздничный день производится в двойном размере в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации:

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

- работникам доплата производится в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх 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 (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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.

4.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным

окладам работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентном отношении или в абсолютных размерах.

5. Выплаты стимулирующего характера, премирование работников учреждения, условия их установления

5.1. Для работников учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы (выслугу лет)
- молодым специалистам;
- единовременная премия за выполнение особо важных и ответственных работ;
- премии по итогам работы (за месяц, квартал, год).

5.2. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются от должностного оклада. Критерии для определения размера стимулирующих выплат изложены в приложении № 3 к настоящему Положению.

5.3. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются от должностного оклада. Критерии для определения размера стимулирующих выплат изложены в приложении № 4 к настоящему Положению.

5.4. Выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы (выслугу лет) устанавливаются всем работникам учреждения в процентном отношении к должностному окладу. Размеры стимулирующих выплат в зависимости от стажа непрерывной работы изложены в приложении №5 к настоящему Положению.

При определении стажа непрерывной работы (выслугу лет) учитывается время работы (по занимаемой должности) во всех организациях, учреждениях независимо от ведомственной подчиненности и организационно-правовой формы. При переводе на другую работу непрерывный стаж сохраняется, если перерыв в работе не превышает одного месяца.

В случае, если у работника право на назначение или изменение надбавки за стаж непрерывной работы наступило в период его пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период его временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, при повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы, выплата надбавки в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, повышения квалификации.

5.5 Работникам учреждения из числа педагогических работников, в соответствии с нормативными правовыми актами Тамбовской области отнесенным к молодым специалистам, устанавливаются выплаты стимулирующего характера в размере 15 % от должностного оклада.

5.6. Премии устанавливаются работодателем к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в процентном отношении или в абсолютных размерах.

Выплата единовременных премий работникам учреждения за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам их выполнения от должностного оклада.

Критерии для установления размеров премий за выполнение особо важных и ответственных работ изложены в приложении № 6 к настоящему Положению.

5.7. Работникам учреждения выплачивается премия по итогам работы за месяц от должностного оклада.

Критерии, учитываемые при определении размера премии за месяц, изложены в приложении № 7 к настоящему Положению.

5.8. Работникам учреждения выплачивается единовременная премия по итогам работы за год от должностного оклада.

Критерии, учитываемые при определении размера премии за год, изложены в приложении № 8 к настоящему Положению.

5.9. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в трудовом договоре в пределах фонда оплаты труда. Установление объема выплат стимулирующего характера работникам учреждения осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю учреждения должностных окладов, повышающих коэффициентов в соответствии с пунктом 3 настоящего Положения, компенсационных выплат.

Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются на основании решения комиссии по оплате труда работников учреждения приказом руководителя учреждения.

6. Выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления

6.1. Для работников учреждения устанавливаются следующие обязательные выплаты социального характера:

6.1.1. Выходное пособие при расторжении трудового договора в соответствии со ст. 178 Трудового кодекса Российской Федерации, выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника (ст. 84 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.1.2. Суммы, начисленные при увольнении работникам на период трудоустройства в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения.

6.1.3. Дополнительная компенсация работникам при расторжении трудового договора с письменного согласия работника до истечения срока предупреждения о предстоящей ликвидации учреждения, начисляемая в соответствии со ст. 180 Трудового кодекса Российской Федерации.

Компенсация работникам при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника учреждения в соответствии со ст. 181 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.1.4. Денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, отпускных, расчета при увольнении и других выплат, причитающихся работнику от работодателя.

6.2. Для работников учреждения в дополнение к социальным выплатам, указанным в пункте 6.1 настоящего положения, может выплачиваться материальная помощь, представленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение, в связи с юбилейными датами за многолетний и добросовестный труд. Размер материальной помощи не может превышать двух должностных окладов работника.

Конкретный размер материальной помощи устанавливается на основании решения комиссии по оплате труда работников учреждения и утверждается приказом руководителя учреждения.

6.3. Выплаты социального характера не являются вознаграждением за труд, направлены на соблюдение прав работников, установленных трудовым законодательством при расторжении трудовых отношений по инициативе работодателя и при других условиях, предоставление компенсации затрат работников, связанных с обучением,

оздоровлением, повышением их уровня жизни, и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

6.4. Порядок расчета и определение размеров выплат социального характера, указанных в пункте 6.1 настоящего положения, осуществляются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7. Условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера

7.1. Оплата труда заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливается на учебный год и включает в себя должностной оклад, повышающие коэффициенты, персональные повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (в том числе премии).

7.2. Должностные оклады заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения устанавливаются от 10 до 30% ниже должностного оклада руководителя в фиксированном размере и вносятся в трудовой договор.

7.3. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения выплачиваются выплаты стимулирующего характера в порядке и на условиях, определенных для работников учреждения.

7.3.1. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются от должностного оклада в соответствии с критериями, изложенными в приложении №3 к настоящему Положению.

7.3.2. За качество выполняемых работ устанавливаются выплаты стимулирующего характера от должностного оклада в соответствии с критериями, изложенными в приложении №4 настоящему Положению.

7.3.3. Заместителю заведующего, главному бухгалтеру устанавливаются стимулирующие выплаты за стаж работы в соответствии с приложением №5 к настоящему Положению

7.3.4. Заместителю заведующего, главному бухгалтеру выплачивается премия по итогам работы за месяц от должностного оклада. Критерии для определения размера премии по итогам работы за месяц изложены в приложении №9 к настоящему Положению.

7.4. Заместителю руководителя учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются персональные повышающие коэффициенты в размере не более 3,0. Критерии определения размера персонального повышающего коэффициента изложены в приложении №1 к настоящему Положению.

7.5. Заместителям руководителя разрешается вести в учреждения педагогическую работу в пределах рабочего времени по основной должности. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом объема педагогической работы в процентном отношении или в абсолютных размерах.

8. Особенности оплаты труда педагогических работников учреждения

8.1. В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации педагогическим работникам учреждения установлена сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

8.2. Особенности оплаты труда педагогических работников учреждения обусловлены особенностями нормирования их труда, установленными приказом

Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

9. Порядок расчета количества рабочих часов и исчисления размера оплаты за один час

9.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, которое продолжалось не свыше двух месяцев.

9.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада на среднемесячное количество рабочих часов.

9.3. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней), а затем на 12 (количество месяцев в году).

9.4. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

10. Определение фонда оплаты труда учреждения

Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год в соответствии с порядком, установленным органом администрации города Тамбова, осуществляющим контроль и координацию деятельности учреждения (курирующий орган).

Принято с учетом мнения
профсоюзного комитета
протокол от 27.11.2015 № 4

Приложение № 1
к Положению
«Об оплате труда работников
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад №57
«Катюша»

КРИТЕРИИ
определения размера персонального повышающего коэффициента

пп № №	Наименование критерий	Баллы	Персон альный коэфф ициент
	Заместитель заведующего		
1	Профессиональная компетентность при решении управленческих вопросов функционирования учреждения, самостоятельное, инициативное, полное и своевременное выполнение функциональных обязанностей, положительный микроклимат (отсутствие замечаний проверяющих, контролирующих организаций, отсутствие жалоб)	До 02	
2	Позитивная динамика работы с воспитанниками (отсутствие снижения уровня в сравнении с предыдущим годом): - качество воспитания и образования; - сохранение и укрепление физического и психического здоровья; - стабильный уровень посещаемости не менее 75%.	До 02 До 02	
3	Сохранение контингента воспитанников	До 02	
4	Положительная динамика профессионального роста педагогов: - Выполнение графика повышения педагогической квалификации (переподготовки)- не менее 90%; - Наличие высшего образования не менее 80%; - Аттестация не менее 90%; - Участие в мероприятиях на разных уровнях (целевые программы, проекты, мастер класс, распространение педагогического опыта, инновационные направления – семинары, объединения) - Награждения за творческие достижения на разных уровнях: - УДО администрации города Тамбова - Администрации города - Региональные - Отраслевые, ведомственные - Почетные звания Российской Федерации - Другие награды	До 01 До 01 До 1.0 До 01 До 05	
5	Наличие творческих достижений воспитанников - динамики участия в творческих конкурсах	До 01	
6	Качество выполнение правил размещения информации на официальном САЙТЕ	До 02	
7	Высокий уровень исполнительской дисциплины	01	
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям 3,0		

	Главный бухгалтер		
1	. Профессиональная компетентность при решении управленческих вопросов функционирования учреждения, самостоятельное, инициативное, полное и своевременное выполнение функциональных обязанностей	До 0.5	
2	Использование информационных программ (технологий) для ведения экономических и других видов расчетов	До 0.5	
3	Своевременный контроль и качественное ведение финансовой дисциплины в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности (ФХД) (обязательные выплаты, начисления и перечисления платежей, расчеты, отчетность и т.д.) отсутствие замечаний	До 0.5	
4	Целевое и рациональное использование бюджетных средств	До 0.5	
5	Отсутствие кредиторской задолженности	До 0.5	
6	Своевременное и качественное ведение бухгалтерского учета	До 0.2	
7	Своевременное размещение информации выполнения плана ФХД на официальном САЙТЕ	До 0.2	
8	Высокий уровень исполнения обязанностей – отсутствие замечаний Контролирующих организаций	До 0.1	
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям 3,0		
	Заведующий хозяйством		
1	Профессиональная компетентность при решении управленческих вопросов функционирования учреждения, самостоятельное, инициативное, полное и своевременное выполнение	До 0.5	0.2
2	Выполнение режима работы, с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения.	До 0.5	0.5
3	Участие в работе по обеспечению государственно-общественного характера (исполнение миссии ответственного, уполномоченного лица в работе по обеспечению безопасности учреждения, руководство различными комиссиями пр.)	До 0.5	0.3
4	качество материально-технического обеспечения, безопасных условий жизнедеятельности учреждения выполнение норм безопасности: охраны жизни и здоровья детей, охраны труда, пожарной безопасности, предупреждения чрезвычайных ситуаций, антитеррористической угрозы (отсутствие предписаний проверяющих организаций) разработка инструкций, программ.	До 0.5	0.5
5	Материально-техническое обеспечение в соответствии с требованиями СанПиН к содержанию помещений, игровых участков, прилегающей территории (отсутствие предписаний контролирующих организаций)	До 0.5	0.2
6	Качество работы по составлению проектно-сметной документации и оформлению договоров, отчетности по выполнению муниципального задания (на основании акта выполненных работ)	До 0.5	0.5
7	Высокий уровень исполнения должностных обязанностей – отсутствие замечаний контролирующих организаций	До 0.5	0.3
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям 3,0		2.5

	Педагогические работники		
1	Непосредственное участие в реализации образовательной программы, программы развития учреждения, мероприятий по внедрению ФГОС– до 0.5;	До 0.2	
2	Создание психологического комфорта, здоровых и безопасных условий пребывания воспитанников в соответствии с ФГОС, позволяющих воспитанникам реализовать свои интересы и потребности; развитие творческих способностей	До 0.2	
3	.Качество уровня здоровья воспитанников в группе в течение года: До 10% заболеваемости От 80% и выше	До 02	
3	Разработка рабочих программ, проектов, методических рекомендаций для реализации образовательной программы, программы развития	До 02	
4	Организация и проведение эффективных мероприятий (на разных уровнях), способствующих сохранению психического и физического здоровья воспитанников, развитию личности ребенка	До 02	
5	Участие в проведении мероприятий, повышающих имидж образовательного учреждения: (выставки, олимпиады, день открытых дверей, праздники и т.д.)	До 0.2	
6	Активное участие в научно-методической и творческой деятельности учреждения	0.2	
7	Использование современных технологий в образовательной деятельности с воспитанниками	0.2	
8	Распространение педагогического опыта работы Мастер класс, на разных уровнях (учреждение, муниципальный, региональный)	До 02	
9	Участие в конкурсах профессионального мастерства на разных уровнях: Уровень МБДОУ Муниципальный, региональный	До 02 До 02	
10	Подготовка и участие воспитанников в конкурсах на разных уровнях: МБДОУ – 0.2 Муниципальный уро Региональный уровень 1.0	02 02 02	
11	Участие в управлении ДОУ и общественной деятельности участие в работе комиссий: (контроль, отчетность, разработка локальных актов, выполнение функций в общественном управлении	До 02	
12	Максимально возможное количество баллов по всем критериям 3,0		

	Бухгалтер		
1	Профессиональная компетентность при решении вопросов, своевременное выполнение функциональных обязанностей	До 0.5	
2	Своевременное и качественное ведение бухгалтерского учета (основных средств, имущественно - материальных ценностей продуктов питания и пр., в соответствии с инвентаризацией.)	До 05	
3	Своевременное и качественное ведение финансовой дисциплины в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности (обязательные выплаты, начисления, перечисления платежей, расчеты и т.д.)	До 05	
4	Своевременное и качественное ведение финансовой отчетности	До 05	
5	Использование информационных программ, положений в подготовке экономических и других видов расчетов	До 05	
6	Своевременный качественный контроль и наличие: - отсутствия задолженности по родительской плате - соответствующих требованию норм питания (денежных) - Своевременная и качественная работа по проведению инвентаризации	До 05	
7	Высокий уровень исполнения должностных обязанностей – отсутствие замечаний контролирующих организаций	До 0.5	
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям 3,0		
	Делопроизводитель		
1	Профессиональная компетентность при решении вопросов функционирования учреждения, самостоятельное, инициативное, полное и своевременное выполнение функциональных обязанностей	До 03	
2	Участие в управлении, контроле учреждения по обеспечению государственно-общественного характера (участие в работе комиссий, советах и пр.)	До 05	
3	Качественное, своевременное формирование, оформление, содержание и хранение документов.	До 05	
4	Использование в работе информационных программ, (технологий).	До 05	
5	Качественное и своевременное оформление и ведение кадровых документов (договоров, соглашений личных дел) работников	До 05	
6	Качественное и своевременное зачисление, оформление и ведение личных дел воспитанников	До 05	
7	Своевременная и качественная отчетность «АИС комплектование»	До 05	
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям 3,0		

	Учебно-вспомогательный, обслуживающий персонал		
1	Участие в реализации программы, в создании условий, для сохранения и укрепления здоровья воспитанников, условий позволяющих воспитанникам реализовать свои интересы и потребности; развитие творческих способностей	До 05	
2	Обеспечение санитарно-гигиенических условий учреждения- в соответствии с СанПиН: - отсутствие карантина по инфекционным заболеваниям в группе;	До 05	
3	Высокая эффективность исполнения должностных обязанностей - отсутствие замечаний со стороны проверяющих и контролирурующих органов	До 05	
5	Качество уровня здоровья воспитанников в группе в течение года: До 10% заболеваемости От 80% и выше	До 05	
6	Бережное отношение и сохранность материально-технического обеспечения -	До 05	
7	Соблюдение норм безопасности (охрана жизни и здоровья детей, охрана труда, пожарная б/п, ЧС), Отсутствие нарушений по соблюдению норм безопасности проверяющих организаций.	До 05	
8	Участие в проведении мероприятий, повышающих имидж образовательного учреждения:	До 05	
9	Выполнение функций в общественном управлении (работа в комиссиях, советах и пр.)	До 05	
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям 3,0		

Приложение № 2
к Положению
«Об оплате труда работников
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад №57
«Катюша»

РАЗМЕРЫ
компенсационных выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными
и иными особыми условиями труда

№ п.п.	Наименование должности	Размер выплаты, %
	Повар Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	
1	Занятым на работах с вредными условиями труда,	12%
	Сторож	
2	За работу в ночное время	35%
	нерабочий праздничный день	в двойном размере

Приложение № 3
к Положению
«Об оплате труда работников
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад №57
«Катюша»

КРИТЕРИИ

установления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие
результаты работы

№№ пп	Наименование критериев	Размер выплаты
1	Педагогические работники	
1.1	Положительная динамика посещаемости воспитанников: Для воспитателей: - от 55% до 60% посещаемость - от 60% до 70% посещаемость - от 70% до 80% посещаемость - от 80% (и выше) посещаемость Для специалистов Общая посещаемость От 70% и выше	15% 25% 30% 40% 20%
1.2	положительная динамика здоровья воспитанников: Для воспитателей: - до 10 % заболеваемость - от 10 до 15% заболеваемость Для специалистов Общая заболеваемость До 10%	25% 15% 25%
1.3	Создание благоприятного социально-психологического климата: - работа с детьми группы раннего возраста - работа с детьми ОВЗ: воспитатель учитель-логопед , педагог-психолог музыкальный руководитель, инструктор по физ.культуре	20% 10% 20% 10%
1.4	Участие в управлении, контроле Учреждения (обеспечение государственно-общественного характера управления): - участие в работе различных комиссий, советов и пр. - исполнение функции председателя выборного органа первичной профсоюзной организации - Исполнение функции внештатного инспектора защиты прав детства;	20% 25% 20%
1.5	Работа с родителями (законными представителями): - Отсутствие задолженности родительской платы (воспитатели) Привлечение родителей для участия в мероприятиях воспитания, развития, образования, охраны и укрепления здоровья детей - руководство клубом - привлечение родителей для участия в создании благоприятных условий пребывания воспитанников в МБДОУ.	20% До 50% 20% До 70%
1.6	Участие в реализации образовательной программы, программы развития, планов, мероприятий и пр. (уровень МБДОУ): методические дни, панорамы, тематические недели, открытые просмотры, фестивали, смотры, ПМПк, и пр.;	

	<ul style="list-style-type: none"> - Подготовка и проведение - Личное участие (защита педагогического мастерства: мастер класс, обобщение опыта, защита педагогического проекта, программы, методической разработки) и т.д. 	<p>До 40%</p> <p>До 50%</p>
1.7	<p>Участие в мероприятиях в рамках региональных, муниципальных целевых программ, планов мероприятий и пр.(конференции, мастер – классы, открытые мероприятия, форумы, участие в жюри, методических объединениях, стажерская площадка, олимпиады, спартакиады, праздники, выставки и пр.</p> <p>Подготовка и проведение мероприятий</p> <p>Личное участие</p>	<p>40%</p> <p>До 60%</p>
1.8	<p>Участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж учреждения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Участие в конкурсах профессионального мастерства на разных уровнях: <ul style="list-style-type: none"> МБДОУ- Участие Победитель Муниципальный, региональный и т.д.) - Участие - Призовые места - Победитель - Размещение информации об образовательном учреждении на официальном сайте, материалов в СМИ, на сайтах сети интернет, сетевых профессиональных сообществах; - Участие в дистанционных конкурсах: <ul style="list-style-type: none"> - Участие - Победитель - Участие в конкурсах общественного характера: <ul style="list-style-type: none"> - Участие - Победитель 	<p>15%</p> <p>30%</p> <p>40%</p> <p>50%</p> <p>70%</p> <p>10%</p> <p>10%</p> <p>15%</p> <p>10%</p> <p>20%</p>
2	Медицинские работники	
2.1	<p>Эффективность профессионального взаимодействия с персоналом учреждения, направленная на достижение результатов в оздоровлении детей, положительная динамика здоровья воспитанников:</p> <p>Общая посещаемость воспитанников: От 70% и выше</p> <p>Общая заболеваемость воспитанников До 10%</p>	<p>30%</p> <p>50%</p>
2.2	<p>Участие в управлении, контроле Учреждения (обеспечение государственно-общественного характера управления):</p> <ul style="list-style-type: none"> - участие в работе различных комиссий, советов и пр 	20%
2.3	<p>Проведение мероприятий для повышения компетентности, заинтересованности родителей в вопросах охраны и укрепления здоровья детей (консультации, размещение информационного материала на стендах, видео, выступление на собраниях и т.д.)</p>	50%
2.4	<p>Участие в реализации образовательной программы, программы развития, планов, мероприятий и пр (педагогические советы, методические дни, тематические недели, с ПМПк, и пр.; на разных уровнях. Подготовка и личное участие:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Уровень МБДОУ - Муниципальный (региональный уровень) 	<p>30%</p> <p>50%</p>
2.5	<p>Участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж учреждения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - В конкурсах профессионального мастерства (на разных уровнях: муниципальный, региональный и т.д.) - Участие - Призовые места 	<p>30%</p> <p>50%</p>

	- Победитель	70%
	- Размещение информации об образовательном учреждении на официальном сайте, материалов в СМИ, на сайтах сети интернет, сетевых профессиональных сообществах;	20%
	- Участие в конкурсах общественного характера: - Участие	10%
	- Победитель	20%
2.6	Эффективность взаимодействия с субъектами социального партнерства (поликлиника ТОГБУЗ ГДП имени В.Коваля, и др.)	До 60%
3	Заведующий хозяйством	
3.1	Эффективность профессионального взаимодействия с персоналом учреждения по вопросам финансово – экономической деятельности: - Качественный и своевременный контроль, учет материальных ценностей; - Качественный контроль, рациональное расходование материалов и средств, выделенных на хозяйственные, технические цели, энергоресурсы.	50%
3.2	Участие в управлении, контроле Учреждения (обеспечение государственно-общественного характера управления): - участие в работе различных комиссий, советов и пр - разработка инструкций, программ обучения по ОТ, обеспечению безопасности;	20% 30%
3.3	Своевременность составления проектно-сметной документации и оформление договоров, отчетности на выполнение муниципального задания, в том числе на коммунальные услуги (тепло, водоснабжение, энергии, вывоз мусора и т.д.)	50%
3.4	Своевременный качественный контроль за проведением ремонтных (строительных) работ в соответствии с проектно-сметной документацией и договором на выполнение муниципального задания с подрядной организацией	30%
3.5	Проявление инициативы в создании благоприятных, эффективных, комфортных и безопасных условий для качества образования и воспитания детей (в группах, в помещениях, предназначенных для воспитательного и образовательного процессов, на игровых площадках - оформление, обновление, изготовление и пр.)	50%
3.6	Активное участие в организации, подготовке проведении учреждением мероприятий, повышающих имидж детского сада (дни открытых дверей, тематические недели, стажерские площадки, праздники, олимпиады, конкурсы и т.д.) - размещение на сайте ДОУ информации о деятельности ДОУ - до 50%. - участие в конкурсах на разных уровнях (муниципальный, региональный и до): Участие	50% 30%
	Призер (победитель)	70%
4	Младший воспитатель	
4.1	положительная динамика здоровья воспитанников: динамика посещаемости воспитанников от 70% до 80% динамика заболеваемости до 10% (отсутствие желудочно-кишечных заболеваний)	40% 30%
4.2	Оказание помощи воспитателю при организации режимных моментов и воспитательно-образовательного процесса	40%

4.3	Участие в утренниках, праздниках, досугах, развлечениях (исполнение ролей, помощь при подготовке)	30%
4.4	Помощь воспитателю в создании комфортных условий пребывания детей, улучшение предметно – развивающей среды (оформления помещений оформления и оснащении групп)	До 50%
4.5	Участие в управлении, контроле Учреждения (обеспечение государственно-общественного характера управления): - участие в работе различных комиссий, советов и пр	20%
4.6	Участие в хозяйственно-бытовом труде (уборка, озеленение территории, вывоз мусора и пр. погрузочно-разгрузочные работы, вывоз мусора и пр.) - выполнение ремонтных работ помещений, оборудования	До 100% До 100%
5.	Обслуживающий персонал: (рабочий по стирке и ремонту спецодежды, кастелянша, кухонный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворник, сторож, вахтер, уборщик служебных помещений)	
5.1	Положительная динамика в обслуживании детей в учреждении Оказание помощи воспитателям при организации режимных моментов на группах раннего и младшего дошкольного возраста (организация детей на прогулку, возвращение с прогулки и другое)	50%
5.2	эффективность и качество соблюдения санитарно – гигиенических норм в период карантинных мероприятий	50%
5.3	Оказание помощи при подготовке к утренникам, праздникам и развлечениям	50%
5.4	увеличение объема работ, связанных с природными, климатическими условиями, аварийными и чрезвычайными ситуациями (гололед, снегопад, листопад, покос травы и пр.)	100%
5.5	увеличение объема работ при подготовке учреждения к учебному году, летне-оздоровительному, зимнему периодам	100%
5.6	содержание территории учреждения и площадок под контейнеры по ТБО с требованиями СанПиН	
5.7	Участие в хозяйственно-бытовом труде (уборка, озеленение территории, вывоз мусора и пр. погрузочно-разгрузочные работы, вывоз мусора и пр.) - выполнение ремонтных работ помещений, оборудования	до 100% до 100%
6	Повар	
6.1	положительная динамика в обслуживании количества детей в учреждении (отсутствие желудочно-кишечных заболеваний)	50%
6.2	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и сотрудников на качество приготовления блюд	50%
6.3	Проявление инициативы в улучшении и создании оптимальной материально – технической базы пищеблока.	50%
6.4	Участие в хозяйственно-бытовом труде (уборка, озеленение территории, вывоз мусора и пр.) - выполнение ремонтных работ помещений, оборудования	До 70% До 100%
7	Бухгалтер.Делопроизводитель	
7.1	Эффективность профессионального взаимодействия с персоналом учреждения и родителями по вопросам документооборота, финансовой деятельности	50%

7.2	Проявление инициативы в улучшении материально – технической базы учреждения	До 70%
7.3	Использование информационно – коммуникативных технологий в финансово – хозяйственной деятельности.	50%
7.4	Эффективность взаимодействия со сторонними службами и организациями (соцзащита, пенсионный фонд, центр занятости, мед. страхования и т.д.)	40%
7.5	Положительная динамика в обслуживании детей в учреждении Оказание помощи воспитателям при организации режимных моментов на группах раннего и младшего дошкольного возраста (организация детей на прогулку, возвращение с прогулки и другое)	30%
7.6	Участие в управлении, контроле Учреждения (обеспечение государственно-общественного характера управления): - участие в работе различных комиссий, советов и пр.	20%
7.7	Участие в хозяйственно-бытовом труде (уборка, озеленение территории, вывоз мусора и пр. погрузочно-разгрузочные работы, вывоз мусора и пр.) - выполнение ремонтных работ помещений, оборудования	До 100% До 100%

Приложение № 4
к Положению
«Об оплате труда работников
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад №57
«Катюша»

КРИТЕРИИ

установления выплат стимулирующего характера за качество работы

№№ пп	Наименование критериев	Размер выплаты
1	Педагогические работники	
1.1	Создание комфортных условий пребывания детей, улучшение предметно – развивающей среды, (оформление помещений, создание игровых, обучающих центров, зон, атрибутов и пр.)	До 60%
1.2	Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ, ОБЖ детей, соблюдению СанПиН и отсутствие травматизма	15%
1.3	Подготовка и проведение детских конкурсов, праздников, выставок, вечеров развлечений, спартакиад, олимпиад, фестивалей и т.д. уровень МБДОУ - Исполнение роли: второстепенная главная	До 40% 5% 10%
1.4	Участие в хозяйственно-бытовом труде (уборка, озеленение территории, вывоз мусора и пр.) - выполнение ремонтных работ помещений, оборудования	До 70% До 100%
1.5	Высокий уровень исполнительской дисциплины (отсутствие замечаний со стороны административного контроля, контролирующих организаций, жалоб со стороны родителей) -Качественное ведение документации план образовательной работы, табель посещаемости протоколы, ведение журналов, своевременная сдача документов и др. Содержание рабочего места (групповое помещение, кабинет, зал и др.) в надлежащем порядке	10% 10% 10%
2	Медицинские работники	
2.1	Высокий уровень исполнительской дисциплины выполнения должностных обязанностей (отсутствие замечаний со стороны административного контроля, проверяющих и контролирующих организаций, жалоб со стороны родителей): Отсутствие замечаний по ОБЖ детей и соблюдению СанПиНв помещениях учреждения, в режимах пребывания и организации питания детей, отсутствие травматизма Организация работы пищеблока (нормы технологии приготовления, выполнения режима питания работниками пищеблока и младшими воспитателями). Качественное ведение документации, сдача отчетности Содержание рабочего места (кабинет, зал и др.) в надлежащем порядке	100% 100% 100% 100%
2.2	-Качественное ведение документации, своевременная сдача отчетности -Содержание рабочего места в надлежащем порядке	50%
2.3	Участие в хозяйственно-бытовом труде (уборка, озеленение территории, вывоз мусора и пр.)	До 70%

	- выполнение ремонтных работ помещений, оборудования	До 100%
3	Заведующий хозяйством	
3.1	Положительная динамика материально-технической базы: - обеспечение (в достаточном количестве) материальных, хозяйственных ресурсов; - состояние (исправность, функционирование оборудования, освещения, систем водоснабжения, теплоснабжения, систем обеспечения безопасности ПБ, ЧС и т.д)	100%
3.2	Высокий уровень исполнительской дисциплины по выполнению должностных обязанностей (отсутствие замечаний со стороны административного контроля, проверяющих и контролирурующих организаций, жалоб со стороны родителей): - обеспечение эффективных материально-технических условий, безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения - Обеспечение санитарно-гигиенических условий жизнедеятельности организации в соответствии с требованиями СанПиН к содержанию в надлежащем порядке зданий, помещений, игровых участков, прилегающей территории: - Обеспечение безопасности жизнедеятельности в учреждении содержания помещений, рабочих мест персонала в соответствии с требованиями ОТ, обеспечения безопасности ГО ЧС.	50% 60% 60%
3.3	-Качественное ведение документации, ведение журналов, своевременная сдача документов и др. Содержание рабочего места в надлежащем порядке	40%
3.4	Участие в хозяйственно-бытовом труде (уборка, озеленение территории, вывоз мусора и пр.) - выполнение ремонтных работ помещений, оборудования	До 70% До 100%
4	Младший воспитатель	
4.1	Эффективность и качество соблюдения санитарно – гигиенических норм и требований СанПиН по содержанию групповых помещений (закрепленного за работником помещения, территории), пребывания детей (питьевой режим, приема пищи, кварц и пр.)	50%
4.2	Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины, рациональное использование рабочего времени (соблюдение графика ежедневной и генеральной уборки, графика режима пребывания: пищи, питья, кварц ,эффективность исполнения должностных обязанностей (при отсутствии обоснованных обращений, жалоб родителей, отсутствии замечаний контролирурующих органов)	До 350%
4.3	Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ, ОБЖ детей, соблюдению СанПиН (отсутствие замечаний контролирурующих организаций)	40%
4.4	Эффективность использования и сохранность материально – технических и энергоресурсов учреждения	40%
4.5	Эффективность работы с детьми по привитию культурно – гигиенических навыков и навыков самообслуживания	30%
4.6	Отсутствие карантина инфекционных заболеваний	40%
5	Обслуживающий персонал: <i>(рабочий по стирке и ремонту спецодежды, кастелянша, кухонный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворник, сторож, вахтер, уборщик служебных помещений)</i>	
5.1	Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины, рациональное использование рабочего времени ,	До 450%

	исполнения должностных обязанностей((при отсутствии обоснованных обращений, жалоб родителей, отсутствии замечаний контролирующих органов)	
5.2	Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ, ОБЖ детей, соблюдению СанПиН (отсутствие замечаний контролирующих организаций)	50%
5.3	Качественное ведение документации, ведение журналов, своевременная сдача документов и др. Содержание рабочего места в надлежащем порядке	
5.4	Кухонный рабочий - создание оптимальных условий для нормального режима работы поваров,	50%
5.5	Рабочий по обслуживанию и ремонту зданий: обеспечение эффективных условий, безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения, Сохранение температурного режима	100%
5.6	Машинист по стирке белья: качественная стирка и глажение белья, исполнения графика выдачи белья	50%
5.7	Кастелянша Качественный ремонт мягкого инвентаря, своевременная его маркировка, сохранность материального имущества	50%
5.8	Вахтер, сторож : соблюдения всех правил и норм пропускного режима)	100%
5.9	Уборщик служебных помещений, дворник содержание помещений, территории в надлежащем порядке	100%
6	Повар	
6.1	Качественное приготовление пищи, соблюдение норм закладки продуктов, рецептуры и норм выхода блюд в соответствии с технологическими картами.	30%
6.2	Высокий уровень исполнения должностных обязанностей, производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени)	300%
6.3	Соблюдение режимов: технологического режима приготовления и графика выдачи блюд, условий, сроков хранения и реализации продукции, температурного режима технологического оборудования, правил порционирования, оформление контрольного блюда, питьевого, воздушного и светового режимов.	50%
6.4	Правильное и своевременное оформление документации.	30%
6.5	Содержания рабочих мест в соответствии с требованиями СанПиН и требованиями ОТ, эстетики Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ, ОБЖ детей, соблюдению СанПиН (отсутствие замечаний контролирующих организаций)	50%
6.6	Эффективность использования и сохранность материально – технических и энергоресурсов учреждения	30%
7	Бухгалтер. Делопроизводитель	
7.1	Высокий уровень исполнительской дисциплины по выполнению должностных обязанностей (отсутствие замечаний со стороны административного контроля, проверяющих и контролирующих организаций, жалоб со стороны родителей):	450%
7.2	Качественное ведение текущей и отчетной документации	30%
7.3	Качественное ведение документов содержания работы с кадрами в соответствии с делопроизводством (личные дела, карты, трудовые книжки, трудовые соглашения и т.д.	30%
7.4	Своевременное начисление родительской платы	30%
7.5	Своевременность и оперативность исполнения служебных материалов	30%

	(писем, запросов и пр.)	
7.6	Эффективность использования и сохранность материально – технических и энергоресурсов учреждения	30%
7.7	Ведение архивной документации	50%
7.8	Содержания рабочих мест в соответствии с требованиями СанПиН и требованиями ОТ, эстетики Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ, ОБЖ детей, соблюдению СанПиН (отсутствие замечаний контролирующих организаций)	30%
7.9	Эффективность использования и сохранность материально – технических и энергоресурсов учреждения	30%

Приложение № 5
к Положению
«Об оплате труда работников
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад №57
«Катюша»

РАЗМЕРЫ
стимулирующих выплат за стаж непрерывной работы

Стаж работы	Размеры выплаты (%)
от 1 года до 2 лет	3%
от 2 до 5 лет	5%
от 5 до 10 лет	10%
от 10 до 15 лет	15%
от 15 и более	20%

Приложение 6
к Положению
«Об оплате труда работников
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад №57
«Катюша»

КРИТЕРИИ
установления размеров выплат премии за выполнение особо важных и
ответственных работ

№ п.п.	Наименование критериев	Размер выплаты, %
1.	Для работников всех категорий	
1.1.	Устранение последствий аварий	До 300%
1.2.	Проведение необходимых срочных ремонтных работ	До 150%
1.3.	Качественное выполнение порученной работы	До 70%
1.4.	Подготовка объектов к учебному году (по итогам акта приемки);	До 100%
1.5.	Своевременная и качественная подготовка объектов к работе в летний оздоровительный период	До 100%

Приложение № 7
к Положению
«Об оплате труда работников
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад №57
«Катюша»

КРИТЕРИИ,
учитываемые при определении размера премии за месяц

№ п.п.	Наименование критериев	Размер выплаты, %
1.	Для педагогических работников	
1.1.	Единовременная премия за достижение высоких результатов в работе, отмеченных наградами (Благодарственного письма; Почетной грамоты, Звания и т.д. на уровнях: МБДОУ Муниципальный региональный Отраслевой, государственный	15% 20% 40% 70%
1.2.	Личное участие в мероприятиях (муниципального, регионального, всероссийского уровней) научно-методического, социокультурного характера.	До 50%
2.	Должность: <i>(или Для административно- хозяйственного и обслуживающего персонала)</i>	
2.1.	Качественное и своевременное выполнение работы по уставной деятельности: -подготовка, оформление необходимых документов по требованию, -своевременное заключение и выполнение договоров муниципального задания, технического обслуживания и др. - своевременная и качественная работа по сдаче отчетности	До 100%

Приложение № 8
к Положению
«Об оплате труда работников
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад №57
«Катюша»

КРИТЕРИИ,
учитываемые при определении размера премии за год

№ п.п.	Наименование критериев	Размер выплаты, %
1.	воспитатель	
1.1.	Положительная динамика сохранения и укрепления здоровья воспитанников: Посещаемость от 70 и выше Заболеваемость до 10% Отсутствие травматизма воспитанников	До 70%
3.	Педагоги специалисты, медицинские работники, младшие воспитатели	
	Общая посещаемость от 70% и выше Общая заболеваемость до 10%	До 50%
	Для работников всех категорий	
	Качественное и своевременное выполнение работы по уставной деятельности (отсутствие жалоб родителей, замечаний административного контроля, проверяющих организаций в течение года)	До 70%
	Отсутствие карантина по инфекционным заболеваниям в течение года	До 70%