

<p>СОГЛАСОВАНО:</p> <p>Председатель совета работников МАДОУ «Детский сад «Колобок»</p> <p><i>[Подпись]</i> / <i>О.В. А. А. А. А. А. А.</i></p> <p>« 06 » 06 . 2019</p>	<p>УТВЕРЖДЕНО:</p> <p>Заведующий МАДОУ «Детский сад «Колобок» / Т. Н. Савина</p> <p>06.06.2019 г. №112</p> 
--	---

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО
АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД «КОЛОБОК»**

• **Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Колобок» (далее - Положение), разработано в соответствии с Законом Тамбовской области от 05.02.2016 №629-3 «Об оплате труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений», постановлением администрации Тамбовской области от 03.08.2016 №879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений», решением Тамбовского районного Совета народных депутатов Тамбовской области от 27.10.2016 №425 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Тамбовского района Тамбовской области», постановлением администрации Тамбовского района от 29.12.2016 г №1735 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Тамбовского района Тамбовской области», постановлением администрации Тамбовского района Тамбовской области от 12.01.2018 № 9 «О внесении изменений в постановление администрации Тамбовского района Тамбовской области от 02.02.2017 г. № 106 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Тамбовского района».

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Колобок» (далее – учреждение).

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням;

размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников основного персонала, условия, начисления;

выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты;

выплаты стимулирующего характера, премирование работников учреждений, условия их установления и выплаты;

выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления;

условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения;

особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждения.

1.4. Система оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тамбовской области, Тамбовского района нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовой договор и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников образовательных организаций.

1.5. Заработная плата работника, состоящая из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего за установленный 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 133¹ Трудового кодекса Российской Федерации.

1.6. 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.

1.7. При установлении системы оплаты труда работников образовательных организаций 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 организации 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. Выплата заработной платы работникам учреждения производится за счет средств федерального, областного и районного бюджетов, части средств, определяемой исполнительным органом местного самоуправления района – главным распорядителем средств районного бюджета, в ведении которого находится учреждение, от оказания платных услуг и иной, приносящей доход деятельности.

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

Установление, начисление и выплата заработной платы работникам должна осуществляться в пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда работников.

II. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням

2.1. Должности (профессии) работников учреждения по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 5 мая 2008 г. №217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», от 29 мая 2008 года № 247 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 г. №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», постановления администрации района от 29.12.2016 г. № 1735 «Об основах формирования системы оплаты труда

работников муниципальных, бюджетных, автономных и казенных учреждений Тамбовского района Тамбовской области».

2.2. Постановлением администрации района от 29.12.2016 года № 1735 установлены следующие размеры базовых (минимальных) окладов (базовых (минимальных) должностных окладов), базовых (минимальных) ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням:

2.2.1. по профессиональным квалификационным группам первого уровня – 5582 рублей.

2.2.2. по профессиональным квалификационным группам второго уровня – 6380 рублей.

2.2.3. по профессиональным квалификационным группам третьего уровня – 8000 рублей, для профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников третьего уровня - 8100 рублей (включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31.12.2012г.).

2.2.4. по профессиональным квалификационным группам четвертого уровня – 9250 рублей.

Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням дифференцированы в зависимости от квалификационного уровня соответствующей профессиональной квалификационной группы и установлены в приложении к настоящему Положению.

Базовый минимальный оклад, (должностной оклад) умноженный на повышающий коэффициент по занимаемой должности основного персонала, образует оклад (должностной оклад). Повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты начисляются на оклад (должностной оклад).

Учреждение в пределах средств на оплату труда может самостоятельно устанавливать повышающие коэффициенты по занимаемым должностям основного персонала. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, не могут быть ниже размеров, установленных для соответствующих квалификационных уровне ПКГ постановлением администрации района от 29.12.2016 № 1735 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Тамбовского района Тамбовской области».

2.3. Для установления единых подходов в определении должностных обязанностей работников и предъявляемых к ним квалификационных требований в образовательном учреждении применяются:

- по должностям работников образования - квалификационные характеристики, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении единого квалификационного справочника»;

- по должностям работников здравоохранения (врачи, средний и младший медицинский персонал и др.) - квалификационные характеристики, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 23.07.2010 № 541н «Квалификационные характеристики должностей работников в сфере здравоохранения»;

- по общеотраслевым должностям служащих (бухгалтеры, специалисты по кадрам, и др.) – квалификационные требования, утвержденные постановлением Минтруда России от 21 августа 1998 года №37 «Об утверждении квалификационного справочника руководителей, специалистов и других служащих» (с изменениями и дополнениями);

- по общеотраслевым профессиям рабочих - ТКХ, утвержденные постановлением Минтруда РФ от 10 ноября 1992 г. № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих» (с изменениями и дополнениями).

Наименование профессии «рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий» применяется в случаях выполнения работником видов работ, свойственных нескольким профессиям (электромонтер, слесарь, столяр, слесарь-ремонтник и др.), но с незначительным удельным весом работ по каждой из профессий

III. Размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников основного персонала, условия их установления, начисления

3.1. Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников основного персонала установлен в приложении к настоящему Положению.

Учреждение, в пределах средств на оплату труда, может самостоятельно определять размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников основного персонала, но не выше размеров повышающих коэффициентов, утвержденных приложением № 2 к постановлению администрации района от 29.12.2016 года № 1735 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Тамбовского района Тамбовской области».

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 приказом управления.

Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала может применяться к профессиональной квалификационной группе второго, третьего и четвертого уровней. 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 локальным нормативным актом управления образования администрации района.

Повышающий коэффициент по занимаемой должности в исключительных случаях может применяться и к иным работникам учреждения, должности и рабочие профессии которых отнесены к профессиональной квалификационной группе второго, третьего и четвертого уровней.

Базовый минимальный оклад (должностной оклад) умноженный на повышающий коэффициент по занимаемой должности основного персонала, образует оклад (должностной оклад). Повышающие коэффициенты начисляются на оклад (должностной оклад).

Учреждение в пределах средств на оплату труда могут самостоятельно устанавливать повышающие коэффициенты по занимаемым должностям основного персонала, но не выше установленных постановлением администрации района от 29.12.2016 г. №1735.

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:

От 0,20 до 0,30 – при наличии высшей квалификационной категории;

От 0,15 до 0,20 – при наличии первой квалификационной категории.

3.3. Работникам учреждений, которым присвоена ученая степень или присвоено почетное звание «заслуженный», «народный», «мастер», «мастер спорта», «отличник», «почетный работник» и другие по занимаемой должности либо по профилю образовательного учреждения; а также работникам, награжденным орденами и медалями за работу в образовательном учреждении - по решению работодателя может быть установлен повышающий коэффициент до 0,20 в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения, трудовым договором.

При наличии у работника нескольких почетных званий, предусмотренных настоящим пунктом, повышающий коэффициент применяется по одному из оснований.

3.4. Повышающий коэффициент по занимаемой должности «старший»,

«ведущий», «главный» устанавливается к окладу (должностному окладу) с целью повышения ответственности работника при выполнении трудовых (должностных) обязанностей, стимулирования работников к качественному результату труда.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента:

до 0,09 – при отнесении должности, профессии к категории «старший»;

от 0,09 до 0,13 – при отнесении должности, профессии к категории «ведущий»;

от 0,13 до 0,18 – при отнесении должности, профессии к категории «главный».

3.5. Для работников муниципального образовательного учреждения повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников устанавливаются исходя из типа (вида) учреждения (условия труда в которых отличаются от нормальных, расположенность учреждения в сельской местности и другие):

- за работу в сельской местности, рабочих поселках - повышающий коэффициент 0,25;

3.6. Для работников, занятых на работах с разными условиями вредности или опасности, размер повышающего коэффициента устанавливается согласно карте аттестации рабочего места, размер повышающего коэффициента не может превышать 0,8.

3.7. Персональный повышающий коэффициент к окладам (должностным окладам), ставкам 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.

Размеры, периоды и условия выплаты персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливаются работодателем конкретному высококвалифицированному работнику, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения в зависимости от типа и вида учреждения. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не должен превышать 3,0.

3.8. Установление и выплата повышающих коэффициентов определяется от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, установленных в гр.6 приложения к настоящему Положению, и производится в пределах фонда оплаты труда.

3.9. Конкретный размер повышающих коэффициентов устанавливается учреждением самостоятельно и закрепляется положением об оплате труда учреждения.

IV. Выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты

4.1. Для работников учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.1.1. выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, за время фактической занятости работника на таких рабочих местах в размере до 12%;

4.1.2. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

-при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение 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; от оклада (должностного оклада), тарификационной ставки;

- при выполнении работником объема преподавательской (учебной) работы, превышающего норму, определенную Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

- за выполнение функций классного руководителя, проведение работы по профилактике асоциального (в том числе суицидального) поведения среди обучающихся, проверка письменных работ обучающихся, руководство методическими объединениями, цикловыми предметными комиссиями и другая дополнительная работа, связанная с образовательным процессом, и не входящая в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором),

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

4.1.3. выплаты работникам за сверхурочную работу.

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. Для расчета количества часов сверхурочной работы, в соответствии со статьей 104 Трудового кодекса Российской Федерации в учреждениях может применяться суммированный учет рабочего времени за квартал (год). Порядок ведения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего распорядка.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу и периоды, применяемые для суммированного учета рабочего времени, устанавливаются

локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников либо трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

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

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

2) 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.

4.1.5. 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.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы (с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам) в процентном отношении или в абсолютной сумме в пределах фонда оплаты труда, 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.

4.3. Порядок исчисления дневной и часовой ставки (части оклада (должностного оклада)) за день или час работы определяется локальным нормативным актом работодателя.

4.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников и в положении об оплате труда учреждения.

V. Выплаты стимулирующего характера, премирование работников учреждений, условия их установления и выплаты;

5.1. Для работников учреждения могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за стаж непрерывной работы;

премии за выполнение особо важных и ответственных работ;

премии по итогам работы (за квартал, год).

выплаты молодым специалистам из числа педагогических работников,

впервые приступивших к работе в муниципальных общеобразовательных учреждениях.

Порядок, условия, периодичность выплат стимулирующего характера определяется локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников. Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников и закрепляются в трудовом договоре с работником. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников данного учреждения.

5.2. Выплаты за интенсивность и результативность в работе устанавливаются за:

-обеспечение доступности качественного образования и воспитания;

-методическую и инновационную деятельность;

- выполнение работником важных, сложных и срочных работ;

- интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда учреждения норм труда;

-эффективную организацию работы;

-иные направления в работе, определенные положением об оплате труда образовательной организации.

Критерии, позволяющие оценить результативность выполняемых работ, определяются учреждением самостоятельно с учетом распоряжения Правительства от 26.11.2012 № 2190 -р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 гг.» в части введения «эффективного контракта», закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями за:

работу, связанную со спецификой контингента обучающихся;

сохранение контингента обучающихся;

специфику образовательных программ;

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

применение в работе достижений и передовых методов труда, обучения, воспитания обучающихся, передовых информационных технологий;

сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы;

информативную ёмкость предмета, связанную с постоянным обновлением содержания;

организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (конференции, семинары, методические, научно-методические объединения);

выполнение важных, сложных и срочных работ, досрочное выполнение работ.

5.3. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на основании критериев оценки качества выполняемых работ, определяются учреждением самостоятельно с учетом распоряжения Правительства от 26.11.2012 № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 г. г.» в части введения «эффективного контракта» и закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями:

- 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 классе (группе), коллективе;

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

- за достижение обучающимися высоких показателей в обучении по итогам их аттестации, в том числе в форме Единого государственного экзамена;

- за подготовку призеров олимпиад, конкурсов.

5.4. Надбавка за стаж непрерывной работы может осуществляться работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы.

В стаж непрерывной работы включается:

время 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 работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением.

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 в учреждении	Размеры выплаты (%)
до 3 лет	5
от 3 до 5 лет	5-10
от 5 до 10 лет	10-15
от 10 до 15 лет	15-20
от 15 и более	20-30

5.5. Конкретный размер надбавки за стаж непрерывной работы определяется образовательной организацией самостоятельно и закрепляется локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников.

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

5.6. В случае если у работника 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.

5.7. Выплата премий работникам учреждения за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам их выполнения.

Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые в случае:

подготовки объектов к учебному году;

устранении последствий аварий;

подготовки и проведения региональных и муниципальных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей;

и других особо важных и ответственных работ, установленных с учетом мнения представительного органа работников.

Порядок, условия начисления и размеры премии за выполнение особо важных и ответственных работ, а также конкретный период премирования определяются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются следующие показатели, позволяющие оценить результат труда:

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

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности образовательной организации;

достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в инновационной деятельности;

другие, установленные с учетом мнения представительного органа работников.

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.

5.8. Награжденным нагрудным знаком администрации Тамбовской области «За верность педагогической профессии» (далее – единовременное денежное вознаграждение) выплачивается в размере 25000 рублей педагогическим и руководящим работникам муниципальных образовательных организаций.

Победителям областного конкурса «Народный учитель Тамбовской области» выплачивается единовременное денежное вознаграждение в размере 40000 рублей, победителям областного конкурсного отбора среди педагогических работников, занимающих по основному месту работы должность «воспитатель», «старший воспитатель» в размере: по должности «воспитатель» - 20000 рублей, по должности «старший воспитатель» - 30000 рублей.

5.9. Конкретные виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их установления определяются положением об оплате труда образовательной организации либо локальным нормативным актом работодателя и закрепляются в трудовом договоре с работником.

5.10. Установление выплат стимулирующего характера работникам образовательных организаций осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю образовательной организации окладов (должностных

окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов и выплат компенсационного характера.

5.11. Лишение и снижение доплат.

Основанием для полного лишения или частичного снятия доплат могут быть следующие случаи:

- невыполнение должностных обязанностей;
- нарушение правил внутреннего распорядка;
- отказ работника от выполнения определенной работы в пределах должностных обязанностей;
- за нарушение трудовой дисциплины, а также в случае обоснованных жалоб родителей на действия педагога или сотрудника;
- снижение качества работы, за которые были определены надбавки;
- отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты;
- неснятое дисциплинарное взыскание.

VI. 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, выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника;

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 без предупреждения об увольнении за два месяца при ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников учреждения. Компенсация при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника учреждения;

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

6.1.5. Компенсация педагогическим работникам в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

6.1.6. Награжденным нагрудным знаком администрации Тамбовской области «За верность педагогической профессии» (далее – единовременное денежное вознаграждение) выплачивается в размере 25000 рублей педагогическим и руководящим работникам муниципальных образовательных организаций.

6.1.7. Победителям областного конкурса «Лучший воспитатель Тамбовской области» имеющим 1 квалификационную категорию в размере

20000 рублей, имеющим высшую квалификационную категорию в размере 25000 рублей

6.2. Для работников учреждения в дополнение к социальным выплатам, указанным в пункте 6.1. настоящего Положения, может выплачиваться материальная помощь, предоставленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам, на лечение и медикаменты, в связи с юбилейными датами (50, 55, 60), на погребение и прочие нужды;

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 другое и выплачиваются в пределах выделенного фонда оплаты труда и из внебюджетных источников.

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

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

7.1. Оплата труда руководителя образовательной организации, его заместителей, главного бухгалтера устанавливается сроком на учебный год с 01 сентября текущего года по 31 августа года, следующего за текущим, и включает в себя должностной оклад (с учетом персональных коэффициентов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера (в том числе премии), обязательные социальные выплаты.

7.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), заключенном в соответствии с типовой формой, утвержденной Правительством Российской Федерации.

Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый работодателем в трудовом договоре, устанавливается в фиксированном размере на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности руководителя учреждения и составляет – 10965 рублей.

7.2.1. Руководителю образовательной организации устанавливаются персональные повышающие коэффициенты за:

наличие: ученой степени (кандидата, доктора наук) 0,20;

почетного звания: «заслуженный» 0,20;

отличник», «почетный работник» по профилю образовательного учреждения, награжденным государственными орденами и медалями 0,15.

тип учреждения (условия труда в которых отличаются от нормальных, расположенность учреждения в сельской местности) в соответствии с п. 3.8. настоящего Положения;

масштабность управления:

за каждого обучающегося (воспитанника) 0,0007;

за каждого работника списочного состава 0,0005;

за разнотипность учреждения и вариативность образовательных программ до 2,0.

В случае если у руководителя присутствует несколько оснований для установления персонального коэффициента за наличие почетного звания (государственные награды), размеры не суммируются, а учитывается основание, имеющее максимальный числовой показатель.

Размер персонального повышающего коэффициента не должен превышать 3,0.

7.2.2. Руководителю устанавливается выплата компенсационного характера - за совмещение профессий (должностей).

Размер выплат компенсационного характера за совмещение профессий (должностей) 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.

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

7.2.3. Руководителю устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за стаж непрерывной работы в данном учреждении или стаж непрерывной работы в должности руководителя по соответствующему профилю;

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

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителям устанавливается работодателем с учетом критериев оценки эффективности работы образовательной организации, за прошедший учебный год, а также с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), по балльной системе. Максимальное количество баллов по всем критериям оценки эффективности работы учреждения составляет 50,0.

Размер выплаты за стаж непрерывной работы в данном учреждении или стаж непрерывной работы в должности руководителя по соответствующему профилю устанавливается приказом управления в соответствии с пунктами 5.5 -5.7 Примерного положения.

Руководителю устанавливаются следующие виды премий:

- по итогам работы за год - до 150%;

- выполнение срочных, особо важных работ - до 200 %.

Порядок, условия начисления и размеры премии, а также конкретный период премирования определяются локальным нормативным актом работодателя. Выплаты стимулирующего характера руководителям устанавливаются к должностным окладам.

7.3. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера 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 ниже установленных постановлением района от 29.12.20016 № 1735 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Тамбовского района тамбовской области».

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру образовательной организации могут быть установлены персональные повышающие коэффициенты. Общий размер персональных повышающих коэффициентов не должен превышать 3,0.

Размеры минимальных должностных окладов заместителя руководителя и главного бухгалтера муниципального учреждения:

- главный бухгалтер образовательной организации – 9920 рублей;
- заместитель руководителя образовательной организации – 9920 рублей;
- главный бухгалтер филиала – 9490 рублей;
- заместитель руководителя филиала – 9490 рублей;
- руководитель филиала – 10540 рублей.

7.3.1. Размер выплат компенсационного характера за совмещение профессий (должностей) устанавливаются 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.

7.3.2. Выплаты стимулирующего характера:

- за высокие результаты работы;
- за стаж непрерывной работы.
- премии по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Конкретные виды стимулирующих выплат, порядок, условия, размер и период выплат определяется локальным нормативным актом работодателя с учетом показателей и критериев оценки эффективности работы.

7.3.3. При установлении выплаты стимулирующего характера за высокие результаты работы учитывается следующее:

положительная динамика качества знаний обучающихся;
высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации (в том числе ЕГЭ);

динамика развития материального обеспечения образовательной организации;

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

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

создание и развитие связей образовательной организации с другими образовательными системами;

социально-психологический климат в образовательной организации.

7.3.4. Выплата стимулирующего характера руководителю, заместителям руководителей, главному бухгалтеру надбавка за стаж непрерывной работы осуществляется в соответствии с пунктом 5.5. настоящего Примерного положения.

7.3.5. Конкретные виды премий, порядок, условия, размер и период премирования устанавливается положением об оплате труда образовательной организации.

7.4. Обязательные выплаты социального характера:

выходное пособие при расторжении трудового договора, выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника (руководителя образовательной организации);

суммы, начисленные при увольнении работникам (руководителю образовательной организации) на период трудоустройства в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников образовательной организации;

дополнительная компенсация работникам (руководителю образовательной организации) при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в случаях, предусмотренных законодательством, до истечения срока предупреждения согласно статье 180 Трудового Кодекса Российской Федерации;

компенсация работникам (руководителю образовательной организации) морального вреда, определяемая соглашением сторон трудового договора или судом за счет средств образовательной организации;

денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, оплату отпуска, выплату при увольнении и других выплат, причитающихся работнику (руководителю образовательной организации) от работодателя.

7.5. Руководителю образовательной организации, заместителю руководителя и главному бухгалтеру образовательной организации может выплачиваться материальная помощь, по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение и прочее в пределах фонда оплаты труда.

7.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, их заместителей, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких образовательной организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующей образовательной организации, в размере, не превышающем:

пятикратного размера - для руководителей;

четырёхкратного размера - для заместителей руководителей и главного бухгалтера.

Конкретный размер соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера 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).

7.7. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовой договор работников.

VIII. Особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждения

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

8.2. Особенности оплаты труда педагогических работников образовательных организаций (структурных подразделений) обусловлены особенностями нормирования их труда, установленными Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

Ставки заработной платы педагогических работников, установленные в приложении к настоящему Положению, выплачиваются при условии выполнения нормы преподавательской (учебной) работы в пределах установленной статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации сокращенной продолжительности рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

8.3. Объем работы педагогических работников образовательного учреждения устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

Конкретный расчет рабочего времени, направленного на осуществление воспитательной, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени определяется образовательным учреждением самостоятельно с учетом специфики его деятельности и фиксируются в индивидуальных планах работы.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения, определяется работодателем.

Педагогическим работникам, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета установленной соответственно педагогическим работникам ставки заработной платы.

Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения в этом отпуске.

8.4. Право распределять педагогическую работу предоставлено руководителю образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, иного представительного органа работников, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

При установлении педагогической работы на новый учебный год педагогическим работникам образовательных учреждений, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объем и преемственность работы в группах. Объем педагогической работы не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества групп, воспитанников и часов по учебным планам и программам.

Изменение объема педагогической работы устанавливается с письменного согласия работника.

8.5. Конкретная продолжительность непосредственной образовательной деятельности, а также перерывов между ней предусматривается Уставом либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно – эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение непосредственной образовательной деятельности регулируется расписанием занятий.

8.6. В случае если педагогическим работникам, с их согласия, установлены часы преподавательской (учебной) работы менее нормы, определенной Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», оплата их труда осуществляется пропорционально отработанному времени с учетом часов преподавательской (учебной) работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

8.7. В случаях если педагогическим работникам с их согласия установлены часы преподавательской (учебной) работы более нормы, определенной Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», им устанавливается доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема работы. Размер доплаты определяется в соответствии с пунктом 4.1.2. раздела 4 настоящего Положения в пределах фонда оплаты труда.

8.8. Преподавателям, находящимся в ежегодном отпуске после начала учебного года, учебная нагрузка устанавливается из расчета ее объема на полный учебный год, с учетом которого определяется средняя заработная плата, с последующим применением условий ее уменьшения.

В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка и т.д.), в случае нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, а также в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней - за неполный месяц.

Уменьшение нагрузки за дни, когда преподаватель фактически выполнил учебную работу (например, в день выдачи больничного листа, в день выбытия в командировку и прибытия из нее и т.п.), не производится.

Если образовательной организации учебный процесс продолжается в течение всего календарного года и ежегодный оплачиваемый отпуск преподавателям в связи с этим может предоставляться в различные месяцы года, а не только в период летних каникул, снижение учебной нагрузки за время ежегодного оплачиваемого отпуска за текущий учебный год также не производится.

Установленная при тарификации средняя заработная плата во всех случаях, указанных в настоящем пункте, уменьшению не подлежит. Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам также только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

В случае, когда в соответствии с действующим законодательством руководитель физического воспитания и преподаватель - организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) освобождаются от учебных занятий (отпуск, временная нетрудоспособность, пребывание в командировке и т.д.), установленный им объем учебной нагрузки в счет получаемого должностного оклада уменьшению не подлежит. Уменьшается только та часть учебной нагрузки, оплата за которую производится в порядке, установленном для преподавателей.

8.10. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных организаций применяется:

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов.

8.11. Фонд оплаты труда работников образовательных организаций формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств областного, районного бюджетов, средств поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Приложение №1
К положению об оплате труда работников
МАДОУ «Детский сад «Колобок»
от 06.06.2019 г. №112

**ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ), СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
РАБОТНИКОВ МАДОУ «Детский сад «Колобок» ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ
КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ (ПКГ) И КВАЛИФИКАЦИОННЫМ УРОВНЯМ
И РАЗМЕРЫ ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ ПО ЗАНИМАЕМОЙ ДОЛЖНОСТИ**

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада), ставки (рублей в месяц)	Рекомендуемый повышающий коэффициент по занимаемой должности, профессии	Размер рекомендуемого оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающего коэффициента (гр.4*гр.5)
1	2	3	4	5	6
1. Профессиональная квалификационная группа первого уровня					
1		1.1. ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"			
	1	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТК работ и профессий рабочих, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, швея, повар, кухонный рабочий, возчик, гардеробщик, грузчик, дворник, дезинфектор, истопник, машинист (кочегар) котельной, кастелянша, кладовщик, конюх, парикмахер, садовник, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, машинист по	5582,0	1	5582

		стирке белья, санитарка, младшая медицинская сестра			
2		1.2. ПКГ "Учебно-вспомогательный персонал первого уровня "			
	1	Помощник воспитателя; секретарь учебной части	5582,0	1	5582
3		1.3. ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня "			
	1	Делопроизводитель, калькулятор, кассир, комендант, машинистка, паспортист, секретарь, секретарь-машинистка, таксировщик, экспедитор по перевозке грузов, дежурный (по залу, общежитию и др.)	5582,0	1	5582
		1.4. ПКГ "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня"			
	1	Санитарка, младшая медицинская сестра по уходу за больным	5582,0	1	5582
		2. Профессиональная квалификационная группа второго уровня			
4		2.1. ПКГ "Общепрофессиональные 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 газовой котельной, повар, водитель автобуса, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	6380,0	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	6648,0	1	6648
	3	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6890,0	1	6890
	4	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 – 3 квалификационными уровнями, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	7146,0	1	7146
5		2.2. ПКГ "Учебно-вспомогательного персонала второго уровня "			
	1	Дежурный по режиму; младший воспитатель, спортсмен-инструктор	6380,0	1	6380

	2	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	6648,0	1	6648
6		2.3. ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»			
	1	Администратор, диспетчер, инспектор по кадрам, лаборант, переводчик-дактилолог, секретарь незрячего специалиста, техник, художник,	6380,0	1	6380
	2	Заведующий архивом, заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий хозяйством, должности первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"	6648,0	1	6648
	3	Заведующий общепитом, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой	6890,0	1	6890
	4	Контролер ТС, аккомпаниатор, библиотекарь	7146,0	1	7146
	5	Начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской, начальник цеха (участка)	7400,0	1	7400
		2.4. ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»			
	3	Медицинская сестра, медицинская сестра диетическая, медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по массажу, инструктор по лечебной физкультуре	6890,0	1,1	7579
		3. Профессиональная квалификационная группа третьего уровня			
7		3.1. ПКГ должностей педагогических работников			
	1	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	8100,0	1,1	8910
	2	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	8100,0	1,2	9720
	3	Воспитатель; мастер производственного обучения, методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший тренер-преподаватель	8100,0	1,3	10530
	4	Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь	8100,0	1,4	11340
8		3.2. ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»			
	1	Бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер, инженер по инвентаризации строений и сооружений, инженер по охране труда и технике безопасности, инженер-программист (программист), инженер-электроник (электроник), психолог, социолог, специалист по кадрам, специалист по маркетингу, сурдопереводчик, экономист, эксперт, юрисконсульт, режиссер, библиотекарь, аналитик, специалист по	8000,0	1	8000

		связям с общественностью, специалист по учебно-методической работе, менеджер, переводчик			
	2	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 2 внутридолжностная категория	8096,0	1	8096
	3	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 1 внутридолжностная категория	8360,0	1	8360
	4	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	8520,0	1	8520
	5	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера, заместителя начальника (заведующего) отдела	8800,0	1	8800
		4. Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня			
9		4.1. ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"			
	1	Начальник отдела кадров, начальник отдела материально-технического снабжения, начальник юридического отдела, заведующий библиотекой	9250,0	1	9250
	2	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	10540,0	1	10540
10		4.2. ПКГ должностей руководителей структурных подразделений			
	1	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей и дополнительного профессионального образования	9250,0	1,25	11563

	<p>2</p> <p>Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования; старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования</p>	9250,0	1,3	12025
	<p>3</p> <p>Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования и дополнительного профессионального образования</p>	9250,0	1,4	12950

Приложение №2
к Положению об оплате труда
работников МАДОУ «Детский сад
«Колобок»
от 06.06.2019 г. №112

**Перечень должностей работников образовательного учреждения,
относимых к основному персоналу**

№ п/п	Наименование должности
1.	Заведующий
2.	Воспитатель
3.	Старший воспитатель
4.	Педагог-психолог
5.	Учитель-логопед
6.	Учитель-дефектолог
7.	Музыкальный руководитель
8.	Методист
9.	Педагог дополнительного образования
10.	Инструктор по физической культуре
11.	Социальный педагог
12.	Хореограф
13.	Заместители руководителя
14.	Заведующий (начальник) структурным подразделением; кабинетом, лабораторией, отделением, сектором, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими образовательную программу дополнительного образования детей и дополнительного профессионального образования
15.	Главный бухгалтер
16.	Медицинская сестра диетическая

Приложение № 3
К положению об оплате труда
работников МАДОУ
«Детский сад «Колобок»
приказ от 06.06.2019 г. №112

П Е Р Е Ч Е Н Ь

критериев оценки и показателей эффективности работы работников подведомственных учреждений для установления стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы

Критерии оценки и показатели эффективности	Фактический коэффициент показателя
1	2
Должность: заместитель директора по АХЧ (завхоз)	
<i>Критерии оценки: Санитарно-гигиенические условия детского сада</i>	
Организация работ по уборке помещений, благоустройству территорий учреждения:	
- отсутствие замечаний со стороны проверяющих	10%
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений	10%
Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок в срок	15%
Максимально возможное количество баллов по критерию 1	35%
<i>Критерии оценки: Пожарная и антитеррористическая безопасность в учреждении</i>	
Обеспеченность учреждения средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями организации противопожарной и антитеррористической безопасности и обеспеченное рабочее состояние их:	
- наличие действующей АПС	10%
- наличие автоматизированного звукового оповещения о чрезвычайной ситуации	10%
- наличие «тревожной кнопки»	6%
- организация и проведение работы в течение года, направленной на повышение условий безопасности в образовательном учреждении	10%
Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение техники безопасности пожарной и электробезопасности	14%
Максимально возможное количество баллов по критерию 2	50%
<i>Критерии оценки: Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря</i>	
Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение и др.)	10%
Своевременность составления проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту, высокое	14%

качество подготовки и организации ремонтных работ	
Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно - материальных ценностей	10%
Наличие приборов учета теплоэнергосносителей и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергосносителей	15%
Максимально возможное количество баллов по критерию 3	59%
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	134%
Должность: главный бухгалтер	
<i>Критерии оценки: Соответствие бухгалтерского учета и отчетности требованиям законодательства РФ</i>	
Участие в реализации программы развития образовательного учреждения	5 %
Участие в реализации муниципальных, региональных, федеральных программ, экспериментов	5 %
Отсутствие замечаний к составлению проекта бюджета образовательного учреждения на очередной год	10 %
100% -ое исполнение утвержденного бюджета образовательного учреждения по бюджетным и внебюджетным средствам	10 %
Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и сборам во внебюджетные фонды	5 %
Отсутствие просроченной задолженности по расчетам за полученные товарно-материальные ценности	5 %
Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации	5 %
Соблюдение сроков выверки расчетов по налоговым платежам во внебюджетные фонды, с поставщиками товарно-материальных ценностей	5 %
Количество замечаний со стороны проверяющих в сравнении с прошлым годом:	
- снижение количества замечаний	5 %
- отсутствие замечаний	10 %
Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности	5 %
Отсутствие жалоб и обращений и обращений от работников учреждения по вопросам оплаты труда	5 %
Своевременное составление и предоставление	
- бухгалтерской	1,5 %
- налоговой	2 %
- статистической отчетности	1,5 %
Прохождение курсов повышения квалификации (не реже 1 раза в 5 лет)	5 %
Использование в работе информационно-правовых, справочных электронных систем	10 %
Количество работников в образовательном учреждении:	
- до 100 человек	5 %
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	100 %
Должность: воспитатель	
<i>Критерии оценки: Доступность качественного образования и воспитания</i>	
Организация работы воспитанников по дополнительному образованию художественно – эстетического, физкультурно – оздоровительного,	

познавательного – речевого направления, научно-техническому творчеству, и других объединениях по интересам	15 %
Применение в работе здоровьесберегающих технологий	2 %
Рост количества воспитанников, участвующих и занявших призовые места в различных конкурсах, смотрах и др. выше в сравнении с предыдущим годом	1 – 3 %
Прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки (за последние пять лет)	5 %
Использование проектных методов работы с группой	5 %
Применение в работе ИКТ	5 %
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, опекунов, попечителей, по конфликтным ситуациям	3 – 5 %
Отсутствие травм, полученных воспитанниками	2 %
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на работу воспитателя	3 %
Взаимодействие по обучению, воспитанию и реабилитации воспитанников с их родителями (лицами, их заменяющими)	5 %
Максимально возможное количество баллов по критерию 1	50 %
<i>Критерии оценки: Методическая инновационная деятельность</i>	
Участие воспитателя в реализации программы развития образовательного учреждения по конкретному направлению	2 – 5 %
Наличие методических разработок	10 %
Наличие нововведений, переведенных в режим функционирования по итогам года, в апробации которых участвовал воспитатель	5 %
Участие в опытно-экспериментальной работе в соответствии с уровнем эксперимента: - опытная работа - опытно-экспериментальная деятельность	5 %
Участие в реализации муниципальных, региональных, федеральных проектов и программ по конкретному направлению	5 %
Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т.п. - районного уровня - регионального уровня	5 %
Участие в профессиональном конкурсе областного, муниципального или федерального уровня.	5 %
Проведение открытых мероприятий (мастер - классы): - муниципального уровня или регионального уровня.	5 %
Подготовка выступлений на методических семинарах, конференциях и др. муниципального уровня или регионального уровня	2-5 %
Ведение сайта образовательного учреждения	10 %
Максимально возможное количество баллов по критерию 2	60 %
Максимально возможное количество баллов по всем критериям воспитателя	110 %
Должность: музыкальный руководитель, хореограф	
<i>Критерии оценки: Создание условий, позволяющих воспитанникам реализовать свои интересы и потребности; развитие творческих способностей воспитанников); организация активного отдыха воспитанников в режиме дня детского сада</i>	
Доля воспитанников, охваченных дополнительным	15 %

образованием	
Реализация программ, проектов по работе с детьми	5 %
Реализация программ, проектов по развитию творческих способностей воспитанников.	5 %
Система работы с родителями воспитанников	1 %
Отсутствие травм на занятиях	2 %
Максимально возможное количество баллов по критерию 1	28 %
<i>Критерии оценки: Методическая и инновационная деятельность</i>	
Участие в реализации программы развития образовательного учреждения по конкретному направлению	2 – 5 %
Наличие методических разработок	10 %
Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т.п. -всероссийского уровня -регионального уровня -муниципального уровня	5 %
Содержание музыкального зала в соответствии с нормативными требованиями	1 - 2 %
Максимально возможное количество баллов по критерию 2	22 %
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	50 %
Должность: старший воспитатель	
<i>Критерии оценки: Психологический комфорт и безопасность личности воспитанников, коррекция отклонений в развитии воспитанников</i>	
Положительная динамика среднего балла воспитанников (в том числе с проблемами в обучении) в сравнении с предыдущим периодом: -на том же уровне -выше	5 % 10 %
Снижение количества пропусков по болезни в сравнении с предыдущим периодом	5 %
Ведение банка данных детей, охваченных различными формами контроля	10 %
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	5 %
Организация сопровождения педагога при подготовке его к аттестации	5 – 10 %
Количество обращений педагогов за консультациями по вопросам организации образовательного процесса, подготовке материалов выступлений	5 %
Количество обращений родителей за консультациями по вопросам решения своих проблем	5 %
Использование проектных методов работы с педагогами, воспитанниками	5 %
Совершенствование организации жизнедеятельности воспитанников через проведение конкурсов, смотров и	5 %

т.д., улучшение предметно - развивающей среды вне групповых помещений	
Максимально возможное количество баллов по критерию 1	60 %
<i>Критерии оценки: Методическая и инновационная деятельность</i>	
Разработка и участие в реализации программы развития образовательного учреждения	10 %
Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т.п. - всероссийского уровня - регионального уровня - муниципального уровня	5 %
Разработка рабочих, коррекционных программ образовательной деятельности (мероприятий) с учетом индивидуальных и половозрастных особенностей личности и их использование в работе	10 %
Участие в профессиональных конкурсах различного уровня	5 %
Наличие методических разработок	10 %
Внедрение нововведений, переводение в режим функционирования по итогам года	10 %
Организация деятельности психолого-медико-педагогического консилиума образовательного учреждения	5 – 15 %
Максимально возможное количество баллов по критерию 2	65 %
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	125 %
Ведение и оформление документации, не входящей в перечень должностных обязанностей	20 %
Должность: педагог – психолог, учитель - логопед (логопед), учитель-дефектолог	
<i>Критерии оценки: Психологический комфорт и безопасность личности воспитанников, коррекция отклонений в развитии воспитанников</i>	
Снижение доли воспитанников с проблемами в развитии, поведении: - до 50 % воспитанников; - более 50 %.	5 % 10 %
Число обследованных воспитанников с целью выявления дефектов в сравнении с прошлым периодом: - на том же уровне - выше	5 % 10 %
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	5 %
Повышение в сравнении с прошлым периодом доли воспитанников, достигших определенного уровня психической активности, работоспособности, поведенческих навыков и т. д.	2 %
Число воспитанников, занимающихся в групповых и индивидуальных занятиях по исправлению	2 %

отклонений	
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей на качество работ специалиста	2 %
Количество обращений педагогов за консультациями к специалисту по вопросам развития, поведения воспитанников	1 - 2 %
Количество обращений родителей за консультациями к специалисту по вопросам решения своих проблем	1 - 2 %
Максимально возможное количество баллов по критерию 1	45 %
<i>Критерии оценки: Методическая и инновационная деятельность</i>	
Участие в реализации программы развития образовательного учреждения	2 - 5 %
Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т.п. - всероссийского уровня - регионального уровня - муниципального уровня	5 %
Разработка развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности (мероприятий) с учетом индивидуальных и половозрастных особенностей личности и их использование в работе	10 %
Участие в профессиональных конкурсах различного уровня	5 %
Организация деятельности психолого-медико-педагогического консилиума образовательного учреждения	5 – 15 %
Максимально возможное количество баллов по критерию 2	40 %
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	85 %
Должность: работники бухгалтерии	
<i>Критерии оценки: Соответствие бухгалтерского учета и отчетности требованиям законодательства Российской Федерации</i>	
Участие в реализации программы развития образовательного учреждения	5 %
Участие в реализации муниципальных, региональных, федеральных программ, экспериментов	5 %
Отсутствие замечаний к составленному проекту бюджета образовательного учреждения на очередной год	10 %
100% - ое исполнение утвержденного бюджета образовательного учреждения по бюджетным и внебюджетным средствам	10 %
Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и платежей во внебюджетные фонды	5 %
Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности по расчетам за полученные товарно-материальные ценности и услуги	5 %
Отсутствие недостач и излишек по результатам	5 %

инвентаризации товарно-материальных ценностей	
Соблюдение сроков выверки расчетов по налоговым платежам во внебюджетные фонды, с поставщиками товарно-материальных ценностей и услуг	5 %
Количество замечаний со стороны проверяющих по результатам финансово-хозяйственной деятельности учреждения в сравнении с прошлым годом: - снижение количества замечаний - отсутствие замечаний	2 % 5 %
Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности	10 %
Отсутствие жалоб и обращений от работников учреждения по вопросам оплаты труда	5 %
Соблюдение установленных лимитов на потребление теплоэнергосносителей	5 %
Прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки (не реже 1 раза в два года)	5 %
Своевременное и качественное составление штатного расписания и тарификации, сметы доходов и расходов	5 %
Своевременное составление статистической отчетности	5 %
За своевременное заключение договоров, контактов	5 %
Количество работников в образовательном учреждении: - до 100 человек	5 %
Максимально возможное количество баллов по всем критерия	100 %
Должность: медицинская сестра, диетическая сестра	
<i>Критерии оценки: Сохранность жизни и здоровья обучающихся (воспитанников)</i>	
Участие в реализации программы развития образовательного учреждения	10%
Участие в реализации муниципальных, региональных, федеральных программ, экспериментов	5%
Снижение доли пропусков по болезни воспитанниками в сравнении с предыдущим периодом: - на том же уровне; - ниже.	5% 10%
Доля воспитанников и работников, охваченных прививками от гриппа: -более 80% -менее 80%	5% 2%
Отсутствие воспитанников с инфекционными заболеваниями, выявленных в ходе обследований	5%
Проведение оздоровительных мероприятий с воспитанниками с ослабленным здоровьем в сравнении с прошлым периодом: -на том же уровне	5% 10%

-выше	
Проведение санитарно-просветительской работы с работниками, воспитанниками	10%
Отсутствие замечаний в ходе проверок санитарного состояния учреждения и работы по профилактике инфекционных заболеваний	10%
Отсутствие травм среди воспитанников и работников	5%
Отсутствие обоснованных жалоб на медицинское обслуживание	5%
За прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки (за последние пять лет)	5%
За участие в семинарах по вопросам медицины: муниципальный уровень или региональный уровень	5%
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	85%
Должность: секретарь-машинистка, делопроизводитель	
<i>Критерии оценки: Высокая эффективность работы по обеспечению обслуживания деятельности руководителя учреждения или его подразделений</i>	
Использование в работе программ Microsoft Word, Excel и др.	5 %
Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки	5 %
Качественное ведение документации	10 %
Отсутствие жалоб на работу со стороны участников образовательного процесса	5 %
Своевременное формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранности и сдача в архив	10 %
Сохранность компьютерного оборудования, вычислительной, множительной техники	10 %
Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности и техники безопасности	10 %
Качественное ведение личных дел, личных карточек сотрудников учреждения	2%
Ведение и своевременное заполнение трудовых книжек сотрудников	2%
Своевременное исполнение приказов по личному составу сотрудников	1%
Качественная разработка должностных инструкций сотрудников учреждения	1%
Ведение учета больничных листков сотрудников	1%
Ведение табеля учета рабочего времени	1%
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	68%
Должность: заведующий производством (шеф-повар), повар, подсобный рабочий кухни	
<i>Критерии оценки: Высокое качество приготовления пищи и высокий уровень обслуживания</i>	

Отсутствие замечаний на условия хранения продуктов питания	10%
Отсутствие замечаний на условия приготовления пищи	10%
Отсутствие обоснованных жалоб на качество блюд	10%
Отсутствие случаев пищевого отравления вследствие некачественного приготовления пищи	10%
Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов	15%
Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	10%
Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации и проверок	17%
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	82%
Должность: кастелянша	
Критерии оценки: высокая организация учета по сохранности материальных ценностей	
Отсутствие замечаний на условия хранения постельных принадлежностей, мягкого инвентаря, спец одежды и др.	15%
Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений	15%
Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	10%
Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей, ведению отчетной документации по их движению	15%
Отсутствие замечаний на отсутствие маркировки мягкого инвентаря	14%
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	10%
Качественное ведение документации	15%
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	94%
Должность: сторож, дворник	
Критерии оценки: Высокая организация охраны объектов учреждения, уборки территории	
Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние территории	10%
Отсутствие обоснованных жалоб на работу	10%
Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	15%
Отсутствие случаев кражи по вине сторожа	15%
Качественная уборка территории учреждения	10%
Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии	15%
Отсутствие замечаний по вопросам соблюдения	14%

пропускного режима в ночное время	
Сохранность инвентаря	5%
Отсутствие замечаний на несоблюдение санитарно-гигиенических норм при уборке территории	10%
Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии	10%
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	114%
Должность: вахтер	
Критерии оценки: Высокая организация охраны объектов учреждения	
Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности, техники безопасности, охраны труда	15%
Отсутствие замечаний по вопросам соблюдения пропускного режима	15%
Отсутствие замечаний на несвоевременное и некачественное выполнение должностных обязанностей	15%
Отсутствие замечаний по ведению журнала регистрации посетителей	15%
Отсутствие замечаний на несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка	15%
Отсутствие обоснованных жалоб на работу	15%
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	90%
Должность: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (электрик, слесарь)	
Критерии оценки: Высокая организация обеспечения технического обслуживания зданий, сооружений, оборудования, механизмов	
Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	10%
Отсутствие замечаний на нарушение сроков профилактики отопительной, водопроводной, канализационной сети, электросети	10%
Отсутствие замечаний на обеспечение бесперебойной работы отопительной, водопроводной, канализационной сети, электросети	15%
Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности	10%
Отсутствие замечаний на техническое обслуживание зданий, сооружений, оборудования, механизмов	10%
Отсутствие случаев отключения водоснабжения, электроснабжения по вине слесарей, электриков, рабочих	4% - 15%
Сохранность материалов, инструментов, моющих средств	10%
Отсутствие замечаний на несвоевременное и некачественное выполнение должностных обязанностей	10%

Отсутствие замечаний на нарушение трудовой дисциплины	10%
Своевременная и качественная уборка служебных помещений	10%
Отсутствие замечаний на несоблюдение санитарно-гигиенических норм при уборке помещения	10%
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	120%
Должность: помощник воспитателя, младший воспитатель	
Критерии оценки: Высокая организация обеспечения санитарного состояния помещений, воспитательных функций	
Отсутствие замечаний на санитарно-гигиеническое состояние помещений	15%
Отсутствие обоснованных жалоб на обслуживание детей	15%
Отсутствие случаев травм воспитанников во время занятий, прогулок, оздоровительных мероприятий	10%
Активное участие в осуществлении воспитательных функций во время проведения непосредственно образовательной деятельности с детьми	20%
Отсутствие замечаний на отсутствие маркировки мягкого инвентаря	10%
Отсутствие замечаний на несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка	15%
Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	15%
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	100%
Должность: заведующий складом	
Критерии оценки: Высокая организация учета по сохранности материальных ценностей	
Отсутствие замечаний по руководству работой склада по приему, хранению и отпуску товарно-материальных ценностей	15%
Отсутствие замечаний по размещению товарно-материальных с учетом наиболее рационального использования складских помещений	15%
Отсутствие замечаний на несоблюдение правил техники безопасности	14%
Отсутствие нарушений правил охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной безопасности	15%
Участие в проведении инвентаризаций товарно-материальных ценностей	15%
Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно – материальных ценностей, ведению отчетной документации по их движению	10%- 20%
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	94%

Должность: уборщик производственных (или служебных) помещений	
Критерии оценки: Высокая организация работы по уборке учреждения	
Отсутствие замечаний на санитарное состояние помещений	15%
Отсутствие обоснованных жалоб на работу	15%
Своевременная и качественная уборка	15%
Сохранность инвентаря	10%
Отсутствие замечаний на несоблюдение санитарно-гигиенических норм при уборке	15%
Отсутствие замечаний на несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка	15%
Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания помещений в ненадлежащем состоянии	14
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	99%
Должность: машинист по стирке белья	
Критерии оценки: Высокая организация работы по сохранности материальных ценностей	
Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений	15%
Отсутствие обоснованных жалоб на качество стирки	10%
Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	15%
Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей	10%
Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания помещений в ненадлежащем состоянии	10%
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	60%