

СОГЛАСОВАНО

Председатель

совета трудового коллектива

*Челышева*  
Н.В.Челышева

«*20*» *10* 2022г.

УТВЕРЖДАЮ

заведующий МАДОУ

«ЦРР детский сад № 125»

*Шмелева*  
О.А.Шмелева.

Приказ № *44/в* от *20.10.* 2022г.



## ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения  
г. Владимира «Центр развития ребенка - детский сад № 125»  
(приложение к Коллективному договору)

## 1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения г. Владимира «ЦРР детский сад № 125» (далее по тексту – «Положение») распространяется на работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения г. Владимира «ЦРР детский сад № 125» (далее по тексту – «Учреждение») и разработано на основании:

- Трудового кодекса Российской Федерации;
- Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федерального закона от 19.06.2000г. № 82-ФЗ (в ред. от 02.06.2016г. № 164-ФЗ);
- Постановления главы города Владимира от 01.09.2008 № 3230 (в ред. от 12.07.2016г. № 2009) «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений отрасли образования»;
- Постановление администрации г. Владимира от 28.12.2012 № 5667, от 16.09.2014 № 3427 и от 26.12.2014 № 4976 "О внесении изменений в постановление главы города Владимира от 01.09.2008 N 3230";
- Постановление администрации города Владимира № 2667 от 03.08.2017г. «О внесении изменений в постановление главы города Владимира от 01.09.2008 № 3230».
- Постановление администрации города Владимира № 135 от 31.01.2018г. «О внесении изменений в постановление главы города Владимира от 01.09.2008 № 3230»;
- Постановление администрации города Владимира № 175 от 31.01.2019г. «О внесении изменений в постановление главы города Владимира от 01.09.2008 № 3230».
- Устава Учреждения.

1.2. Система оплаты труда (далее по тексту — «СОТ») работников Учреждения устанавливается в целях повышения:

- эффективности и качества педагогического труда;
- уровня реального содержания заработной платы работников Учреждения;
- мотивации педагогических и руководящих работников к качественному результату труда;
- кадровой обеспеченностью Учреждения, в том числе путем создания условий для привлечения к работе в учреждение квалифицированных специалистов.

1.3. СОТ работников Учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Владимирской области и города Владимира.

1.4. Заработная плата работников Учреждения не может быть ниже

установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп.

1.5. Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы – минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящего в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

1.6. Размер базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы составляет для профессиональной квалификационной группы должностей:

1.6.1. Учебно-вспомогательного персонала первого уровня, оплата труда которого производится за счет средств бюджета города – 2535 рублей.

1.6.2. Учебно-вспомогательного персонала второго уровня, оплата труда которого производится за счет средств бюджета города – 2944 рубля.

1.6.3. Педагогических работников, оплата труда которых производится за счет средств:

- бюджета города -5153 рубля;

- субвенций из областного бюджета на выполнение переданных государственных полномочий -6373 рубля.

1.6.4. Профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня» - 2661 рубль.

1.6.5. Профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» - 2787 рублей.

1.6.6. Профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» - 3439 рубля.

1.6.7. Профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» - 2456 рублей.

1.6.8. Профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» - 2787 рублей».

1.7. Должностной оклад, ставка заработной платы работника Учреждения (за исключением заведующего и его заместителей) состоит из базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы, последовательно умноженной на повышающие коэффициенты:

- по занимаемой должности, по уровню образования, стажа работы, специфики для педагогических работников, не имеющих квалификационной категории;

- по занимаемой должности, за квалификационную категорию, специфики для педагогических работников, имеющих квалификационную категорию на период действия квалификационной категории;

- по занимаемой должности, специфики для должностей учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, работников рабочих профессий.

1.8. Должностные оклады, ставки заработной платы работников

учреждения устанавливаются согласно Методике расчета должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждения (далее по тексту – «Методика») (приложение 1 к Положению).

1.9. Изменение размера должностных окладов, ставок заработной платы работников Учреждения производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклада, ставки заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения (приказа) о выдаче диплома.

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

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

1.11. Руководитель учреждения обязан:

- проверять документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) воспитателей, других работников, устанавливать им размеры должностных окладов, ставок заработной платы;

- ежегодно составлять и утверждать на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу помимо основной работы), тарификационные списки (утверждаются на начало учебного года руководителем учреждения, согласовывается учредителем);

- нести ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников учреждения.

1.12.1. Формирование фонда оплаты труда осуществляется отдельно по руководителю, и остальным работникам учреждения в пределах утвержденных бюджетных ассигнований.

1.12.2. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала учреждения в фонде оплаты труда учреждения устанавливается в размере не более 40%, работников основного персонала – в размере не менее 60%.

Перечень должностей, относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждений, определен приложением № 5 к настоящему Положению.

1.13. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя учреждения размещается учредителем ежегодно до 10 марта на официальном сайте органов местного самоуправления города Владимира в разделе соответствующего структурного подразделения администрации.

## **2. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и особенности установления объема учебной нагрузки педагогических работников учреждения**

2.1. Установить педагогическим работникам Учреждения в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической работы за ставку заработной платы):

Должность	Норма часов за ставку
1	2
Педагог-психолог	36 часов в неделю
Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы	
Музыкальный руководитель	24 часа в неделю
Старший воспитатель	36 часов в неделю
Воспитатели	36 часов в неделю
Воспитатели, работающие непосредственно в группах с обучающимися (воспитанниками) с ОВЗ	25 часов в неделю
Учитель-логопед	20 часов в неделю
Инструктор по физической культуре	30 часов в неделю
«Педагоги дополнительного образования, старшие педагоги дополнительного образования»	18 часов в неделю
«Педагогические работники образовательных учреждений, работающие непосредственно в группах с обучающимися (воспитанниками), имеющими отклонения в развитии».	25 часов в неделю

2.2. За часы педагогической работы сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в

одинарном размере.

Ставки заработной платы работников, перечисленных в пункте 2.1, устанавливаются исходя из затрат их рабочего времени в астрономических часах.

2.3. Продолжительность рабочего времени других работников, не перечисленных в пункте 2.1, составляет 40 часов в неделю.

2.4. Часть педагогической работы, которая не нормирована по количеству часов приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», вытекает из должностных обязанностей педагогических работников, предусмотренных уставом учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, тарифно-квалификационными характеристиками и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

- дежурствами в учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени;

- выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (заведование кабинетом и др.).

### **3. Порядок исчисления заработной платы педагогических работников учреждения**

3.1. Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения размеров ставки заработной платы с учетом применения повышающих коэффициентов на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата педагогических работников за работу в другом учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства.

Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

3.2. Тарификация педагогических работников производится один раз в год.

3.3. Педагогическим работникам, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета месячной ставки заработной платы (должностного оклада с учетом применяемых повышающих коэффициентов).

3.4. Перед получением заработной платы за вторую половину месяца каждому работнику выдается расчетный лист утвержденной формы. В расчетном листе указываются коды начислений и удержаний заработной платы. Заработная плата выплачивается через банковский счет с использованием банковских карт два раза в месяц, согласно коллективному договору и правилам внутреннего трудового распорядка. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем перечисления заработной платы производятся накануне этого дня.

#### **4. Порядок и условия почасовой оплаты труда**

4.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другом учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки (по совместительству), установленной в соответствии с п. 3.1 при тарификации.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления размера должностного оклада, ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

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

Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной)

учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

4.2. Руководитель учреждения в пределах фонда оплаты труда учреждения, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников учреждения, может привлекать для проведения учебных занятий с воспитанниками высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

Эти коэффициенты могут применяться, например, при оплате труда высококвалифицированных специалистов, привлекаемых на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий.

При преподавании в учреждении устанавливаются следующие размеры коэффициентов: для профессора, доктора наук - 0,20, для доцента, кандидата наук - 0,15, для преподавателей, не имеющих ученой степени, - 0,10.

При этом ставки почасовой оплаты труда определяются исходя из размера базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы. В ставки почасовой оплаты труда включена оплата за отпуск. Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих звание «Народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук, имеющих звание «Заслуженный», - в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

## **5. Выплаты компенсационного характера**

5.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом мнения представительного органа работников.

5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников.

5.3. Выплаты компенсационного характера включают в себя:

- выплаты работникам за работу с неблагоприятными условиями труда;
- выплаты за работу с вредными условиями труда на основании результатов СОУТ и ст.147 ТК РФ;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

5.4. За работу с неблагоприятными условиями труда предусматриваются доплаты в размере до 12% ставки (оклада) на основании специальной оценки условий труда, проведенной в соответствии с федеральным законодательством.

5.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий



(должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

5.5.1. В Учреждении каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35%.

5.5.2. Выплаты при выполнении работ различной квалификации.

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации. При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

В случаях, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу.

5.5.3. Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Доплата за совмещение должностей устанавливается из расчета из фактически отработанного времени выполненного объема работ. За основу расчета доплаты принимается величина должностного оклада, рассчитанного пропорционально отработанному времени.

5.5.4. Оплата сверхурочной работы.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.5.5. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного

оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, 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, а день отдыха оплате не подлежит.

5.5.6. В тех случаях, когда переработка рабочего времени воспитателями, младшими воспитателями осуществляется вследствие неявки сменяющего работника или родителей и выполняется за пределами рабочего времени, установленного графиками работы, оплата их труда производится как за сверхурочную работу в соответствии с законодательством Российской Федерации о труде.

## **6. Выплаты стимулирующего характера**

6.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда на основе решения комиссии по распределению стимулирующих выплат.

6.2. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и качество выполняемых работ (Приложение № 6);

- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

- премиальные выплаты за добросовестное исполнение трудовых обязанностей по итогам работы (при наличии денежных средств из фонда оплаты труда);

- стимулирующие выплаты за работу по основному месту работы на постоянной основе (перечень категорий работников, которым устанавливается данная стимулирующая выплата, а также размер таких выплат определяется постановлением администрации города Владимира).

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы. Критерии утверждаются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Выплаты могут быть постоянными (на полгода, квартал), ежемесячными и разовыми ( по итогам работы за месяц).

6.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы включают

в себя выплаты за дополнительную работу.

6.4. В целях стимулирования работников учреждения к достижению высоких результатов труда, а также их поощрения за качественно выполненную работу объем средств на указанные выплаты предусматривается в размере:

- не менее 20 процентов фонда оплаты труда учреждения, установленного для руководителей, специалистов и служащих, работников рабочих профессий;
- не менее 30 процентов фонда оплаты труда Учреждения, установленного для педагогических работников.

Размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников.

6.5. Учредитель может устанавливать руководителю Учреждения выплаты стимулирующего характера с учетом результатов деятельности учреждения, в соответствии с положением об установлении стимулирующих выплат руководителям образовательных учреждений, п. 6.5 постановления главы города Владимира от 01.09.2008 года № 3230 (в ред. от 23.07.2014г. № 2736) «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений отрасли образования» в пределах средств, предусмотренных п.6.4 постановления.

Показатели и условия стимулирования труда руководителя Учреждения, позволяющие оценить результативность и качество работы Учреждения, определяются учредителем самостоятельно.

Централизованные бюджетные ассигнования предусматриваются в бюджете города на очередной финансовый год и плановый период по учреждениям в форме субсидий на иные цели.

6.6. Централизованные бюджетные ассигнования распределяются учредителем между подведомственными ему учреждениями ежеквартально в размерах, не превышающих 1/4 от годовых назначений и используются до конца финансового года. Порядок и условия распределения централизованных бюджетных ассигнований определяются приказом учредителя.

6.7. В случае отсутствия решения учредителя о предоставлении руководителю подведомственного учреждения стимулирующих выплат за счет централизованных бюджетных ассигнований соответствующие средства могут быть направлены на стимулирующие выплаты руководителям и (или) работникам других подведомственных ему учреждений, либо на иные цели, связанные с укреплением материально-технической базы учреждений.

Централизованные бюджетные ассигнования, направленные в текущем году учреждению на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения сверх утвержденных данному учреждению плановых объемов, не учитываются при формировании общего фонда оплаты труда учреждения на очередной и последующие годы.

6.8. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, в том числе включают в себя выплаты за дополнительную работу, непосредственно не связанную с образовательным процессом, в соответствии с таблицей (в ред. постановления главы города Владимира от 11.03.2009 № 691, постановлений администрации города Владимира от 28.03.2013 № 1047, от 28.11.2013 № 4316):

Перечень выплат	Размер выплат (процент к должностному окладу (ставке заработной платы))
1	2
1. Выплаты за дополнительную работу, непосредственно не связанную с образовательным процессом	
1.1. Выплаты за осуществление руководства методическими объединениями	до 15
1.2. Выплаты воспитателям, педагогам-психологам, социальным педагогам, педагогам дополнительного образования за работу с детьми из социально неблагополучных семей*	от 5 до 20

\* Под социально неблагополучной семьей следует понимать семью, находящуюся в социально опасном положении, имеющую детей, находящихся в социально опасном положении, а также семью, где родители или иные законные представители несовершеннолетних не исполняют своих обязанностей по их воспитанию, обучению и (или) содержанию и (или) отрицательно влияют на их поведение либо жестоко обращаются с ними.

Иные виды выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующих выплат.

6.9. Выплаты за качество выполняемых работ, в том числе включают в себя выплаты с учетом нагрузки:

а) педагогическим и руководящим работникам, имеющим почетные звания: "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР - 20%;

б) работникам, имеющим почетные звания "Заслуженный мастер профтехобразования", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный врач", "Заслуженный юрист" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный":

- руководящим работникам при условии соответствия почетного звания профилю учреждения - 20%;

- педагогическим работникам при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - 20%.

Работникам, имеющим почетное звание и ученую степень, выплата стимулирующего характера производится по каждому основанию.

Иные виды выплат за качество выполняемых работ устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующих выплат.

6.10. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующих выплат в пределах средств, направляемых на оплату труда. Размеры премии предельными размерами не ограничиваются.

Премирование руководителя учреждения осуществляется на основании приказа учредителя в пределах средств, направляемых на оплату труда.

6.11. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются приказом заведующего МАДОУ в пределах средств, направляемых на оплату труда с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующих выплат.

6.12. Иные выплаты

Приказом заведующего МАДОУ работникам может выплачиваться материальная помощь на основании личного заявления работника и с учетом мнения представительного органа в пределах средств фонда оплаты труда.

Материальная помощь может оказываться в связи с:

- юбилейными датами (50, 55, 60, 70, 75 лет) – до 300 % должностного оклада или в суммарном выражении;
- выходом на заслуженный отдых до – 300 % должностного оклада или в суммарном выражении;
- похоронами близкого родственника (супруг, дети, родители) – до 300 % должностного оклада или в суммарном выражении;
- трудным материальным положением - до 300 % должностного оклада или в суммарном выражении;
- бракосочетанием- до 300 % должностного оклада или в суммарном выражении;
- рождением ребенка - до 300 % должностного оклада или в суммарном выражении;
- праздничными датами – до 300 % должностного оклада или в суммарном выражении;

6.13. Размер стимулирующих выплат может быть снижен частично или полностью по следующим причинам:

- снижение качества работы, за которые установлены стимулирующие выплаты;

- за нарушение Устава учреждения;
- за нарушение Правил внутреннего трудового распорядка;
- за нарушение должностных инструкций, инструкций по охране жизни и здоровья детей, инструкций по охране труда;
- за нарушение корпоративной этики;
- отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были установлены стимулирующие выплаты;

- за нарушение трудовой дисциплины, (опоздание, отсутствие на работе без уважительных причин, невыполнение должностных обязанностей и приказов по учреждению);

- вновь принятые сотрудники;

- в случае обоснованных жалоб родителей на действия работника учреждения;

- отсутствие на работе по причине наличия листа нетрудоспособности, прогула, отпуска.

#### **6.14. Деятельность комиссии по распределению стимулирующих выплат**

6.14.1. Для объективного распределения выплат стимулирующего характера в МАДОУ создается Комиссия.

6.14.2. Задачи комиссии:

- изучение и анализ необходимых сведений и аналитических материалов деятельности сотрудников ДОУ;

- предоставление полного объективного анализа работы сотрудников ДОУ;

- установление выплат стимулирующего характера с учетом показателей результатов труда работников в ДОУ.

6.14.3. Комиссия формируется из наиболее квалифицированных работников ДОУ в составе 5 человек: (председатель, секретарь, члены комиссии), из них 2 человека назначаются приказом заведующего, а 3 человека избираются трудовым коллективом.

6.14.4. Члены комиссии избираются простым большинством голосов общим собранием трудового коллектива сроком на 1 год. Состав Комиссии утверждается приказом заведующего по МАДОУ.

6.14.5. Порядок рассмотрения Комиссией, обеспечивающий демократический характер рассмотрения вопросов о стимулировании работников МБДОУ, устанавливается настоящим Положением.

6.14.6. Председатель Комиссии и ее секретарь избираются членами Комиссии из ее состава.

6.14.7. Председатель:

– Назначает время проведения заседания Комиссий.

– Руководит заседанием Комиссии.

– Подписывает протокол и решение заседания Комиссии.

6.14.8. Секретарь:

– Выполняет технические функции при подготовке заседания Комиссии.

– Ведет и подписывает протокол и сводный оценочный лист.

– Отвечает за хранение протоколов, при переизбрании передает их вновь назначенному секретарю или председателю Комиссии.

6.14.1. В случае временного отсутствия секретаря его функции выполняет любой член Комиссии по ее решению.

6.14.2. В случае временного отсутствия председателя его функции выполняет один из членов Комиссии, выбираемый из числа присутствующих на заседании членов Комиссии.

6.14.3. Заседания проходят не реже, чем 2 раза в год, по распределению единовременных выплат – ежемесячно.

6.14.4. Комиссия:

- На заседании Комиссии председатель – сообщает сумму для распределения в виде выплат стимулирующего характера работникам МАДОУ.

- На основании оценочных листов и аналитической информации члены Комиссии обсуждают предлагаемые выплаты стимулирующего характера работникам МАДОУ и определяют баллы.

- Комиссия рассматривает материалы по деятельности работников в соответствии с утвержденными критериями (ПРИЛОЖЕНИЕ №6). Оценочные листы не педагогических работников заполняет зам. зав. по УВР, а на обслуживающий и вспомогательный персонал начальник хозяйственного отдела.

- Комиссия осуществляет оценку результатов профессиональной деятельности работников по утвержденным критериям и показателям, позволяющий провести рейтинговый подсчет баллов, на основе которого производится определение размер выплат стимулирующего характера на следующий период. Кроме того при установлении баллов по критериям может учитываться мнение родителей (анкетирование, обращение родителей к администрации).

- Комиссия запрашивает дополнительную информацию о деятельности работника в пределах своей компетентности.

- Комиссия принимает решение о соответствии деятельности работника требованиям к установлению размера или не назначении выплат стимулирующего характера.

- В процессе рассмотрения оценочных листов работников комиссия осуществляет подсчет количества набранных баллов каждым работником и общее количество баллов, набранных работниками учреждения по категориям.

Расчет стоимости одного балла производится следующим образом: сумма средств, предусмотренных на выплаты стимулирующего характера для каждой категории работников делится на количество набранных работниками баллов. Исходя из количества набранных работником баллов, производится определение суммы выплат стимулирующего характера: стоимость одного балла умножается на количество установленных в индивидуальной карте работника баллов. Установленная сумма переводится в пропорциональное процентное соотношение к должностному окладу.

- Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников на основании всех материалов мониторинга составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому «критерию стимулирования» работнику и утверждает его на своем заседании. Работники МБДОУ вправе ознакомиться с данными оценки собственной профессиональной деятельности.

6.14.5. Решение Комиссии (протокол заседания) является основанием для установления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения, утверждается приказом заведующего по Учреждению.

6.14.6. Работник вправе подать в комиссию обоснованное письменное заявление о своем несогласии с оценкой его профессиональной деятельности в течение 3-х дней. В случае установления в ходе проверки факта, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах (процентах), комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания. Комиссия рассматривает письменные обращения работников и по каждому письменному обращению принимает решения.

6.14.7. Решение комиссии: протокол заседания, сводные оценочные листы подписываются председателем, секретарем и всеми членами комиссии.

6.14.8. В протоколе заседания комиссии и в выписке из протокола указывается количество присутствующих членов комиссии на момент заседания.

6.14.9. Комиссия избирается сроком на 1 год. Изменение состава комиссии может быть инициировано в случае увольнения одного из членов комиссии или по предложению председателя СТК, а также руководителя ДОУ.

6.14.10. Заседание является правомочным, если на нем присутствует более половины членов комиссии.

6.14.11. Комиссия принимает решения простым большинством голосов.

6.2. Порядок премирования работников образовательного учреждения

6.15.1. Работникам дошкольного образовательного учреждения может быть выплачена премия, за счёт стимулирующей части в фонде оплаты труда МАДОУ, а также за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

6.15.2. Премии могут выплачиваться одновременно всем работникам дошкольного учреждения, либо отдельным работникам.

6.15.3. Работники МАДОУ могут быть премированы с учётом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

6.15.4. Порядок премирования работников дошкольного образовательного учреждения определяется заведующим дошкольного образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения и оформляется приказом.

6.15.5. Работники, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически отработанного времени.



## **7. Оплата труда руководителя учреждения** (в ред. постановлением администрации города Владимира от 03.08.2017 № 2667)

Оплата труда руководителя учреждения включает должностной оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты.

Должностной оклад руководителю устанавливается в соответствии с разделом 1 Методика расчета должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждения.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделами 6 и 8 настоящего Положения.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя) может быть установлен в кратности:

в дошкольных образовательных учреждениях:

- с количеством групп свыше 14-ти – от 1,1 до 3,6
- с количеством групп от 9 до 14 включительно - от 1,1 до 3,4;
- с количеством групп от 6 до 8 включительно - от 1,1 до 3,2;
- с количеством групп до 5 включительно - от 1,1 до 3,0;

При условии, что на балансе образовательной организации содержится несколько зданий, используемых в учебных целях, увеличивать кратность на 0,2 за каждое дополнительное здание.

Предельный уровень соотношений среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя) устанавливается приказом Учредителя образовательного учреждения.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя учреждения на среднемесячную заработную плату работников учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 992 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

## **8. Оплата труда заместителя руководителя**

На заместителя руководителя и учреждения распространяется система оплаты труда, размеры и виды выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленные настоящим Положением в пределах средств фонда оплаты труда.

## **9. Иные выплаты**

Работникам может выплачиваться материальная помощь на основании личного заявления работника и коллективного договора или иного локального нормативного акта учреждения, утвержденного работодателем с учетом мнения представительного органа работников, в пределах средств фонда оплаты труда.

Руководителю учреждения может быть оказана материальная помощь на основании личного заявления по приказу учредителя в соответствии с локальным актом, утвержденным работодателем.

## **10. Порядок определения уровня образования**

10.1. Уровень образования педагогических работников определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

10.2. Требования к уровню образования, определенные в разделе "Требования к квалификации по разрядам оплаты" тарифно- квалификационных характеристик (требований) по должностям работников учреждений образования Российской Федерации, предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования и, как правило, не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

10.3. Педагогическим работникам, получившим диплом установленного образца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом установленного образца о среднем профессиональном образовании, как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома установленного образца "бакалавр", "специалист", "магистр" дает право на установление им должностного оклада, предусмотренного для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома установленного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление должностного оклада, предусмотренного для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

10.4. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Учреждения, в порядке исключения, могут быть назначены руководителем Учреждения на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы, и им может быть установлен тот же должностной оклад (ставка заработной платы).

### **11. Порядок определения стажа педагогической работы**

11.1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

В случае утраты трудовой книжки подтверждение педагогического стажа осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

11.2. В стаж педагогической работы засчитывается:

- педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях в соответствии со Списком работ, профессий, должностей, специальностей и учреждений, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 29 октября 2002 г. №781, а также в соответствии с приложением 4 к Положению, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществлявшим педагогическую деятельность в государственных и муниципальных учреждениях для детей, в соответствии с подпунктом 10 пункта 1 статьи 28 Федерального закона от 17.12.2001 №173-ФЗ "О трудовых пенсиях в Российской Федерации";

- время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования - в порядке, предусмотренном приложением 3 к Положению.

Под педагогической деятельностью, которая учитывается при применении п. 2 приложения 3 к Положению, понимается работа в образовательных и других учреждениях в соответствии со Списком работ, профессий, должностей, специальностей и учреждений, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 29 октября 2002 г. №781, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществлявшим педагогическую деятельность в государственных и муниципальных учреждениях для детей, в соответствии с подпунктом 10 пункта 1 статьи 28 Федерального закона от 17.12.2001 №173-ФЗ "О трудовых пенсиях в Российской Федерации".

11.3. В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

**МЕТОДИКА  
РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ, СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ  
ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ**

(в ред. постановлений администрации города Владимира от 28.12.2012 №5667, от 28.03.2013 №1046, от 15.10.2013 №3751, от 28.11.2013 №4316, от 23.07.2014 №2736, от 16.09.2014 №3427, от 26.12.2014 №4976, от 12.07.2016г. № 2009)

**1. Схема расчета должностных окладов руководителей и заместителей руководителя**

1.1. Должностной оклад руководителей учреждений определяется трудовым договором и составляет не более 2 размеров среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя) и устанавливается распоряжением администрации города Владимира.

Среднемесячная заработная плата работников учреждения определяется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы работников списочного состава без внешних совместителей ( без учета руководителя) на среднесписочную численность работников списочного состава без внешних совместителей ( без учета руководителя) за соответствующий календарный год и деления на 12( количество месяцев в году). Определение среднесписочной численности работников и фонда оплаты труда за соответствующий календарный год осуществляется в соответствии с методикой, используемой для целей федерального статистического наблюдения (по форме ЗП- образование).

При расчете средней заработной платы учитываются должностные оклады, ставки заработной платы с учетом объема учебной нагрузки и выплаты стимулирующего характера работников учреждения.

Расчет среднемесячной заработной платы работников учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения .

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников учреждения.

При создании новых учреждений и в других случаях , когда невозможно произвести расчет среднемесячной заработной платы персонала всего учреждения для определения должностного оклада руководителя за календарный год , предшествующий году установления должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя учреждения определяется Учредителем.

1.2. Средняя заработная плата работников учреждения определяется путем деления суммы должностных окладов, ставок заработной платы с учетом объема учебной нагрузки и выплат стимулирующего характера работников учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

1.3. При определении среднемесячной численности работников учреждения учитывается среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников учреждения, являющихся внешними совместителями.

1.4. Среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, т.е. с 10 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник (за исключением педагогических работников), работающий в учреждении на одной, более одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников учреждения как один человек (целая единица).

1.5. Работники учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе); 39 часов - на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе); 33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе); 30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе); 24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе);

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

1.6. Среднемесячная численность работников учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени.

1.7. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

1.8. Методика планирования годового фонда оплаты труда руководителя и заместителей руководителя, а также остального персонала утверждается приказом учредителя.

2. Схема расчета должностных окладов специалистов и служащих Базовый оклад умножается на:

- коэффициент по занимаемой должности;
- коэффициент специфики (раздел 6 настоящей Методики).

2.1. Учебно-вспомогательный персонал:

Таблица 1

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
Профессиональная квалификационная группа должностей учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1-й квалификационный уровень	1,0	младший воспитатель

2.2. Специалисты и служащие:

Таблица 2

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности"		

служащих первого уровня"		
1-й квалификационный уровень	1,0	Делопроизводитель
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"		
2-й квалификационный уровень	1,11	заведующий складом
3-й квалификационный уровень	1,79	Заведующий производством (шеф-повар).

### 3. Схема расчета должностных окладов

(ставок заработной платы) педагогических работников

Базовый оклад умножается на повышающие коэффициенты:

- коэффициент уровня образования;
- коэффициент стажа работы;
- коэффициент за квалификационную категорию;
- коэффициент по занимаемой должности;
- коэффициент специфики (раздел 6 настоящей Методики).

Таблица 3

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Педагогические работники
Коэффициент уровня образования	Высшее профессиональное образование	1,07
	Среднее специальное образование	1,0
	Стаж работы более 15 лет	1,2
Коэффициент стажа работы	Стаж работы от 10 до 15 лет	1,15
	Стаж работы от 5 до 10 лет	1,1
	Стаж работы от 2 до 5 лет	1,06
	Стаж работы от 0 до 2 лет	1,0
Коэффициент за квалификационную категорию	Квалификационная категория:	
	первая категория	1,80

	высшая категория	2,16
--	------------------	------

Таблица 4

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1	2	3
1-й квалификационный уровень	1,0	музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре;
2-й квалификационный уровень	1,02	педагог дополнительного образования, социальный педагог
3-й квалификационный уровень	1,03	педагог-психолог
4-й квалификационный уровень	1,05	старший воспитатель, воспитатель, учитель-логопед

#### 4. Схема расчета должностных окладов работников рабочих профессий

Базовый оклад умножается на:

- коэффициент по занимаемой должности;
- коэффициент специфики (раздел 6 настоящей Методики).

Таблица 5

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"		
1-й квалификационный уровень	1,0 - 1 квалификационный разряд;	Сторож, подсобный рабочий, дворник, младший воспитатель, уборщик служебных помещений



	1,04 - 2 квалификацион ный разряд;	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания 2-го разряда, машинист по стирке и ремонту спецодежды
	1,09 - 3 квалификацион ный разряд;	повар 3-го разряда, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания 3-го разряда, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания 3-го разряда
2-й квалификационный уровень	1,142	Сторож (старший по смене)
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"		
1-й квалификационный уровень	1,0 - 4 квалификацион ный разряд;	Повар 4-го разряда, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания 4-го разряда
	1,11 - 5 квалификацион ный разряд	Повар 5-го разряда.
2-й квалификационный уровень	1,23 – 6 квалификацион ный разряд	Повар 6-го разряда.

### 5. Повышающий коэффициент специфики

Повышающий коэффициент специфики - величина повышения, применяемая к базовому окладу (базовой ставке заработной платы), обеспечивающая оплату труда в повышенном размере работникам в отдельных образовательных учреждениях, а также иные выплаты, предусмотримые Трудовым кодексом Российской Федерации.

Таблица 6

Перечень условий для повышения должностных окладов, а также виды работ, за которые применяется коэффициент	Размеры коэффициентов
1	2
1. Педагогическим работникам за организацию воспитательно-образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений, дошкольных групп муниципальных образовательных учреждений	1,3

2. Выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, обучавшимся по очной форме, поступившим на работу в образовательные организации до прохождения ими аттестации (но не более 2 лет, за исключением времени нахождения в отпуске по беременности и родам, а также по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет):	
2.1. с высшим профессиональным образованием (диплом с отличием)	1,8
2.2. с высшим образованием	1,7
2.3. со средним профессиональным образованием (диплом с отличием)	1,7
2.4. со средним профессиональным образованием	1,6
3. Заведующим производством (шеф-поварам), поварам за работу в образовательной организации	3
4. Младшим воспитателям в образовательных организациях, реализующих программы дошкольного образования, за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщение детей к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков	3
5. За работу в образовательных учреждениях, имеющих специальные (коррекционные) группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья : работникам, непосредственно занятым в таких группах, в том числе - воспитатель, - учитель-логопед, - младший воспитатель, - работникам, частично занятым в таких группах, в том числе музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог-психолог	1,2 1,2 1,15 1,05-1,1

В случаях, когда работникам предусмотрено применение повышающего коэффициента специфики по двум и более основаниям, размер каждого повышения исчисляется отдельно по каждому повышающему коэффициенту специфики.

## Повышающий коэффициент масштаба деятельности

В зависимости от осуществления координирующих, информационно-организационных, программно-методических и других функций поддержки развития учреждений системы образования к фонду оплаты труда муниципального учреждения отрасли образования может устанавливаться коэффициент масштаба деятельности. Конкретный размер коэффициента масштаба деятельности, порядок и условия его определения устанавливаются приказом управления образования. Указанные средства доводятся до учреждения одновременно с показателями результативности, связанными с осуществлением учреждением указанных функций, и направляются на стимулирующие выплаты работникам этих учреждений.

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**РАБОТ С НЕБЛАГОПРИЯТНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА**  
(виды работ с тяжелыми и вредными условиями труда,  
на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов):  
(в ред. постановления главы города Владимира от 11.03.2009 № 691)

1. Стирка, сушка и глажение спецодежды.
2. Работа у горячих плит, электрожаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки.
3. Погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную.
4. Работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы.
5. Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ.
6. Работы по стирке белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств.
7. Работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением.
8. Работа за дисплеями ЭВМ.
9. Уборка помещений с использованием моющих и дезинфицирующих средств.
10. Работы по организации режима питания при отсутствии средств малой механизации.
11. Все виды работ, выполняемые в учреждениях при переводе их на особо санитарно - эпидемиологический режим работы.

### Порядок

зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях)\* а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации (в ред. постановления главы города Владимира от 11.03.2009 №691)

---

\* Под организацией понимаются предприятия, учреждения и организации независимо от формы собственности и подчиненности.

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

1.1. Время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву (в том числе офицеров, призванных на военную службу в соответствии с указом Президента Российской Федерации) - один день военной службы за два дня работы.

1.2. Время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

2.1. Время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД России, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 1.1.

2.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки РФ (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел.

2.3. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

- учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

- учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

- педагогам дополнительного образования;

- педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

- педагогам-психологам;

- методистам;

- педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

- преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в т.ч. музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам;

- мастерам производственного обучения.

(абзац введен постановлением главы города Владимира от 11.03.2009 N 691)

4. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

5. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и

Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

7. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения ранее действующих инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

Перечень  
организаций и должностей, время работы в которых  
засчитывается в педагогический стаж  
(введен постановлением главы города Владимира от 11.03.2009 №691)

Наименование организаций	Наименование должностей
1	2
I Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых	I Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-



	<p>производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культурорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба)</p>
<p style="text-align: center;"><b>II</b></p> <p>Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)</p>	<p style="text-align: center;"><b>II</b></p> <p>Руководители, их заместители, заведующие секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты</p>
<p style="text-align: center;"><b>III</b></p> <p>1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями. 2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве</p>	<p style="text-align: center;"><b>III</b></p> <p>1. Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством). 2. Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие,</p>

	инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
IV Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	IV Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский состав, мастера производственного обучения, инженеры, инструкторы-методисты, инженеры-летчики, методисты
V Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	V Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
VI Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения	VI Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор, инспектор по общеобразовательной работе (обучению), старший инспектор-методист, инспектор-методист, старший инженер и инженер по производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по охране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом, психолог

**Критерии оценки качества  
профессиональной деятельности работников  
Критерии качества и результативности труда  
по должности «Зам. зав. по УВР»**

№	Критерии и показатели	Максимальное количество баллов	Личная оценка	Оценка комиссии
1	<b>Качество воспитательно-образовательной работы:</b> - своевременное и качественное ведение документации: планы, протоколы, мониторинг, контроли, взаимодействие с социумом, материал к педсоветам, семинарам, консультациям, всеобучам, мастер-классам..., в том числе выполнение сроков сдачи; работа по улучшению развивающей среды (группы, помещения ДОУ, участки). - качество выполняемых работ, качество проводимых мероприятий в ДОУ.	До 10 б.		
2	<b>Активность педагога в методической деятельности на разных уровнях:</b> - публикации материала в различных изданиях, - проекты, методические разработки, представление их на разных уровнях, - участие в проектах, разработка и внедрение авторских программ, - участие, организация и проведение методических объединений (МО); - обобщение опыта работы, публикации, - проведение семинаров, консультаций, открытых занятий и т.д.	До 20 б.		
	- на муниципальном уровне	10		
	- на региональном уровне	15		
	- на федеральном уровне	20		
3	<b>Организация и качество оздоровительной работы в ДОУ:</b> заболеваемость воспитанников ДОУ, организация оздоровительной работы в ДОУ (использование в работе с детьми здоровьесберегающих технологий, проведение ОД по физическому развитию, утренней гимнастики, закаляющих мероприятий, пропаганда ЗОЖ и т.д.)	До 7 б.		
4	<b>Работа с родителями:</b> - отсутствие задолженности по родительской плате; - качество и актуальность информации для родителей на стендах ДОУ, документации по работе с родителями, контроль качества работы с родителями по подготовке к родительским собраниям, применение нетрадиционных форм работы с родителями (деловые игры, круглый стол, семейные праздники, м/к.)	До 10 б. 5б. 5б.		
5	Работа по замене отсутствующего воспитателя,	До 13б. 1 день=0,5б.		
6	<b>Участие в общественной работе:</b> - в мероприятиях по благоустройству общей территории ДОУ, - подготовка к приемке ДОУ, - субботники	До 10 б.		
	<b>ИТОГО НАБРАНО БАЛЛОВ:</b>	<b>100 баллов</b>		
7	<b>Штрафные баллы (снимаются баллы):</b>			
	За нарушение должностной инструкции, Устава, Правил внутреннего трудового распорядка, за конфликтное, бестактное, некорректное отношение к коллегам, родителям	До 100%		
	За разглашение конфиденциальной информации и сохранение персональных данных сотрудников, воспитанников, их родителей, информации об учреждении и его деятельности.	До 50%		

	За нарушение инструкции по охране жизни и здоровья детей (за детский травматизм и скрытие факта травматизма и несвоевременное оказание медицинской помощи и принятия должных мер)	До 100%		
	Неисполнение приказов и распоряжений заведующего	До 50%		
	Обоснованные жалобы со стороны родителей	До 50%		
8	<b>Примечание:</b> выплаты стимулирующего характера сотрудникам МАДОУ производятся в соответствии с набранными баллами и пропорционально отработанному времени.			

### ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ:

№	Дополнительная нагрузка	Максимальное количество баллов	Личная оценка	Оценка комиссии
1	Сопровождение детей-инвалидов, детей с ОВЗ, проявляющих агрессию и т.д.	До 20 б.		
2	Выполнение постоянной общественной нагрузки - председатель ПК (своевременное оформление протоколов ПК, совместная разработка документов, проведение консультативной работы)	До 10 б.		
3	Дополнительное образование детей в рамках образовательных программ (кружковая работа)	до 10б. (за 1 кружок)		
4	Ведение сайта ДОУ. Своевременное и качественное обновление документации и фотоматериалов на сайте ДОУ	До 20 б.		
5	Ведение документации по охране труда и технике безопасности	До 20 б.		
6	Ведение документации по предоставлению родителям льгот за содержание ребенка в ДОУ, сдача отчета по ЕГИССО	До 10 б.		
7	Ведение документации по компенсации родительской платы	До 10 б.		
8	Организация работы по пожарной безопасности, антитеррористической безопасности	До 20 б.		
9	Организация работы по ГО и ЧС	До 20 б.		
10	Разработка и своевременная сдача документации по дополнительным образовательным услугам, ПФДО	До 20 б.		
11	Комиссия по материальным ценностям	До 5б.		
12	Комиссия по питанию	До 5б.		

### Критерии качества и результативности труда по должности «Воспитатель»

№	Критерии и показатели	Максимальное количество баллов	Личная оценка	Оценка комиссии
1	<b>Качество воспитательно-образовательной работы:</b> Своевременное и качественное ведение документации (планы, табеля, протоколы, мониторинг и прочее), в том числе выполнение сроков сдачи; работа по улучшению развивающей среды (группа, участок).	До 10		
2	<b>Активность педагога</b> на уровне ДОУ: - участие в методической работе по годовому плану (консультации, занятия, презентации, обобщение опыта на уровне ДО; работа в творческой (рабочей) группе, секретарем пед. советов и т.д.) - участие в праздничных мероприятиях не на своей группе.	До 5		
	<b>Участие (победы) в муниципальных и региональных мероприятиях:</b> - участия воспитанников в конкурсах; - участие педагога в профессиональных конкурсах; - участие и организация методических объединений (МО) - обобщение опыта работы, - публикации, - проведение семинаров, консультаций, открытых занятий и т.д.			
	- на муниципальном уровне	<b>10</b>		
	- на региональном уровне	<b>15</b>		
	- на федеральном уровне	<b>20</b>		

3	<b>Качество оздоровительной работы:</b> заболеваемость воспитанников ДОУ, использование в работе с детьми здоровьесберегающих технологий, проведение ОД по физическому развитию, утренней гимнастики, закаливающих мероприятий, пропаганда ЗОЖ и т.д.	До 7		
4	<b>Работа с родителями:</b> - отсутствие задолженности по родительской плате; - качественное оформление родительских уголков и документации по работе с родителями, качество работы с родителями по подготовке к род. собраниям, применение нетрадиционных форм работы с родителями (деловые игры, круглый стол, семейные праздники, м/к.)	10б. 5б. 5б.		
5	<b>Работа по замене отсутствующего воспитателя, младшего воспитателя</b>	До 13б. 1 день=0,5б.		
6	<b>Участие в общественной работе:</b> - в мероприятиях по благоустройству общей территории ДОУ, - подготовка к приемке ДОУ, - субботники	До 10 б.		
<b>ИТОГО НАБРАНО БАЛЛОВ:</b>				
<b>Итого: максимум 100 баллов</b>				
7	<b>Штрафные баллы (снимаются баллы):</b>			
	За нарушение должностной инструкции, Устава, Правил внутреннего трудового распорядка, за конфликтное, бестактное, некорректное отношение к коллегам, родителям	До 100%		
	За разглашение конфиденциальной информации и сохранение персональных данных сотрудников, воспитанников, их родителей, информации об учреждении и его деятельности.	До 50%		
	За нарушение инструкции по охране жизни и здоровья детей (за детский травматизм и скрытие факта травматизма и несвоевременное оказание медицинской помощи и принятия должных мер)	До 100%		
	Неисполнение приказов и распоряжений заведующего	До 50%		
	Обоснованные жалобы со стороны родителей	До 50%		
8	<b><i>Примечание: выплаты стимулирующего характера сотрудникам МАДОУ производятся в соответствии с набранными баллами и пропорционально отработанному времени.</i></b>			

#### ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ:

№	Дополнительная нагрузка	Максимальное количество баллов	Личная оценка	Оценка комиссии
1	Сопровождение детей-инвалидов, детей с ОВЗ, проявляющих агрессию и т.д.	До 20 б.		
2	Выполнение постоянной общественной нагрузки - председатель ПК (своевременное оформление протоколов ПК, совместная разработка документов, проведение консультативной работы)	До 10 б.		
3	<b>Дополнительное образование детей</b> в рамках образовательных программ (кружковая работа)	до 10б. (за 1 кружок)		
4	Ведение сайта ДОУ. Своевременное и качественное обновление документации и фотоматериалов на сайте ДОУ	До 20 б.		
5	Ведение документации по охране труда и технике безопасности	До 20 б.		
6	Ведение документации по предоставлению родителям льгот за содержание ребенка в ДОУ, сдача отчета по ЕГИССО	До 10 б.		
7	Ведение документации по компенсации родительской платы	До 10 б.		
8	Организация работы по пожарной безопасности, антитеррористической безопасности	До 20 б.		
9	Организация работы по ГО и ЧС	До 20 б.		
10	Разработка и своевременная сдача документации по дополнительным образовательным услугам, ПФДО	До 20 б.		
11	Комиссия по материальным ценностям	До 5б.		
12	Комиссия по питанию	До 5б.		

**Критерии качества и результативности труда  
по должности «Педагог-психолог»**

№	Критерии и показатели	Максимальное количество баллов	Личная оценка	Оценка комиссии
1	<b>Ведение документации:</b> Своевременное и качественное ведение документации (планы, табеля, протоколы, мониторинг и прочее), в том числе выполнение сроков сдачи; работа по улучшению развивающей среды.	До 10 б.		
2	<b>Активность педагога на уровне ДОУ:</b> - участие в методической работе по годовому плану (консультации, занятия, презентации, обобщение опыта на уровне ДО; работа в творческой (рабочей) группе, секретарем пед.советов и т.д.) - участие в праздничных мероприятиях на группах ДОУ.	До 5 б.		
	<b>Участие в муниципальных и региональных мероприятиях:</b> - участия воспитанников в конкурсах; - участие педагога в профессиональных конкурсах; - участие и организация методических объединений (МО) - обобщение опыта работы, - публикации, - проведение семинаров, консультаций, открытых занятий и т.д.			
	- на муниципальном уровне	10		
	- на региональном уровне	15		
	- на федеральном уровне	20		
3	<b>Качество оздоровительной работы:</b> использование в работе с детьми здоровьесберегающих технологий- гимнастики д/глаз, пальчиковой гимнастики, физкультминуток, закаливающих мероприятий, пропаганда ЗОЖ и т.д.	До 7 б.		
4	<b>Работа с родителями:</b> - качественное оформление родительских уголков и документации по работе с родителями, качество работы с родителями по подготовке к род. собраниям, применение нетрадиционных форм работы с родителями (деловые игры, круглый стол, семейные праздники, м/к...) - удовлетворенность родителей работой педагога.	До 10 б.		
5	<b>Работа по замене отсутствующего воспитателя</b>	до 13б. 1 день=0,5 б.		
6	<b>Участие в общественной работе:</b> - в мероприятиях по благоустройству общей территории ДОУ, - подготовка к приемке ДОУ, - субботники и т.д.	до 10 б.		
<b>ИТОГО НАБРАНО БАЛЛОВ:</b>				
7	<b>Штрафные баллы (снимаются баллы):</b>			
	За нарушение должностной инструкции, Устава, Правил внутреннего трудового распорядка, за конфликтное, бестактное, некорректное отношение к коллегам, родителям	до 100		
	За разглашение конфиденциальной информации и сохранение персональных данных сотрудников, воспитанников, их родителей, информации об учреждении и его деятельности.	до 50		
	За нарушение инструкции по охране жизни и здоровья детей (за детский травматизм и скрывание факта травматизма и несвоевременное оказание медицинской помощи и принятия должных мер)	до 100%		
	Неисполнение приказов и распоряжений заведующего	до 50%		
	Обоснованные жалобы со стороны родителей	до 50		
8	<b>Примечание:</b> выплаты стимулирующего характера сотрудникам МАДОУ производятся в соответствии с набранными баллами и пропорционально отработанному времени.			

### ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ:

№	Дополнительная нагрузка	Максимальное количество баллов	Личная оценка	Оценка комиссии
1	Сопровождение детей-инвалидов, детей с ОВЗ, проявляющих агрессию и т.д.	До 20 б.		
2	Выполнение постоянной общественной нагрузки - председатель ПМПК (своевременное оформление протоколов ПМПК, совместная разработка документов, проведение консультативной работы)	До 10 б.		
3	Дополнительное образование детей в рамках образовательных программ (кружковая работа)	До 10б. (за 1 кружок)		
4	Работа в консультативном пункте ДОУ (оказание консультативной помощи родителям (законным представителям))	До 10б.		
5	Ведение сайта ДОУ. Своевременное и качественное обновление документации и фотоматериалов на сайте ДОУ	До 20 б.		
6	Ведение документации по охране труда и технике безопасности	До 20 б.		
7	Ведение документации по предоставлению родителям льгот за содержание ребенка в ДОУ, сдача отчета по ЕГИССО	До 10 б.		
8	Ведение документации по компенсации родительской платы	До 10 б.		
9	Организация работы по пожарной безопасности, антитеррористической безопасности	До 20 б.		
10	Организация работы по ГО и ЧС	До 20 б.		
11	Разработка и своевременная сдача документации по дополнительным образовательным услугам, ПФДО	До 20 б.		
12	Комиссия по материальным ценностям	До 5б.		
13	Комиссия по питанию	До 5б.		

### *Критерии качества и результативности труда по должности «Учитель-логопед», «Учитель-дефектолог»*

№	Критерии и показатели	Максимальное количество баллов	Личная оценка	Оценка комиссии
1	<b>Ведение документации:</b> Своевременное и качественное ведение документации (планы, журнала обследования речи, списков детей, журнала учета посещаемости, речевых карт, заявлений от родителей, договоров с родителями, индивидуальных тетрадей, журналов консультаций и прочее), в том числе выполнение сроков сдачи.	До 10 б.		
2	<b>Активность педагога на уровне ДОУ:</b> - участие в методической работе по годовому плану (консультации, занятия, презентации, обобщение опыта на уровне ДО; работа в творческой (рабочей) группе, секретарем пед.советов и т.д.) - участие в праздничных мероприятиях на группах ДОУ.	До 5 б.		
	<b>Участие в муниципальных и региональных мероприятиях:</b> - участия воспитанников в конкурсах; - участие педагога в профессиональных конкурсах; - участие и организация методических объединений (МО) - обобщение опыта работы, - публикации, - проведение семинаров, консультаций, открытых занятий и т.д.			
	- на муниципальном уровне	<b>10</b>		
	-на региональном уровне	<b>15</b>		
	- на федеральном уровне	<b>20</b>		
3	<b>Качество оздоровительной работы:</b> использование в работе с детьми здоровьесберегающих технологий - гимнастики д/глаз, пальчиковой гимнастики, физкультминуток, закаливающих мероприятий, пропаганда ЗОЖ и т.д.	До 7 б.		
4	<b>Работа с родителями:</b>	До 10 б.		

	- качественное оформление родительских уголков и документации по работе с родителями, качество работы с родителями по подготовке к род. собраниям, применение нетрадиционных форм работы с родителями (деловые игры, круглый стол, семейные праздники, м/к...) - удовлетворенность родителей работой педагога.			
5	<b>Работа по замене отсутствующего воспитателя</b>	до 13б. 1 день=0,5 б.		
6	<b>Участие в общественной работе:</b> - в мероприятиях по благоустройству общей территории ДОУ, - подготовка к приемке ДОУ, - субботники	до 10 б.		
<b>ИТОГО НАБРАНО БАЛЛОВ:</b>				
7	<b>Штрафные баллы (снимаются баллы):</b>			
	За нарушение должностной инструкции, Устава, Правил внутреннего трудового распорядка, за конфликтное, бестактное, некорректное отношение к коллегам, родителям	до 100		
	За разглашение конфиденциальной информации и сохранение персональных данных сотрудников, воспитанников, их родителей, информации об учреждении и его деятельности.	до 50		
	За нарушение инструкции по охране жизни и здоровья детей (за детский травматизм и скрытие факта травматизма и несвоевременное оказание медицинской помощи и принятия должных мер)	до 100%		
	Неисполнение приказов и распоряжений заведующего	до 50%		
	Обоснованные жалобы со стороны родителей	до 50		
8	<b>Примечание:</b> выплаты стимулирующего характера сотрудникам МБДОУ производятся в соответствии с набранными баллами и пропорционально отработанному времени.			

### ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ:

№	Дополнительная нагрузка	Максимальное количество баллов	Личная оценка	Оценка комиссии
1	Сопровождение детей-инвалидов, детей с ОВЗ, проявляющих агрессию и т.д.	До 20 б.		
2	Выполнение постоянной общественной нагрузки - председатель ПК (своевременное оформление протоколов ПК, совместная разработка документов, проведение консультативной работы)	До 10 б.		
3	Дополнительное образование детей в рамках образовательных программ (кружковая работа)	До 10б. (за 1 кружок)		
4	Превышение охвата детей логопедической помощью в логопунктах сверх установленной нормы (при норме 20-25 человек в год)	До 5б.		
5	Ведение сайта ДОУ. Своевременное и качественное обновление документации и фотоматериалов на сайте ДОУ	До 20 б.		
6	Ведение документации по охране труда и технике безопасности	До 20 б.		
7	Ведение документации по предоставлению родителям льгот за содержание ребенка в ДОУ, сдача отчета по ЕГИССО	До 10 б.		
8	Ведение документации по компенсации родительской платы	До 10 б.		
9	Организация работы по пожарной безопасности, антитеррористической безопасности	До 20 б.		
10	Организация работы по ГО и ЧС	До 20 б.		
11	Разработка и своевременная сдача документации по дополнительным	До 20 б.		



	образовательным услугам, ПФДО			
12	Комиссия по материальным ценностям	До 5б.		
13	Комиссия по питанию	До 5б.		

**Критерии качества и результативности труда  
по должности «Музыкальный руководитель»**

№	Критерии и показатели	Максимальное количество баллов	Личная оценка	Оценка комиссии
1	<b>Качество воспитательно-образовательной работы:</b> Своевременное и качественное ведение документации (планы, табеля, сценарии, мониторинг и прочее), в том числе выполнение сроков сдачи; работа по улучшению развивающей среды (муз. зал, группы).	До 10		
2	<b>Активность педагога на уровне ДОУ:</b> - участие в методической работе по годовому плану (консультации, занятия, презентации, обобщение опыта на уровне ДО; работа в творческой (рабочей) группе, секретарем пед. советов и т.д.) - участие в праздничных мероприятиях не на своей группе.	До 5		
	<b>Участие (победы) в муниципальных и региональных мероприятиях:</b> - участия воспитанников в конкурсах; - участие педагога в профессиональных конкурсах; - участие и организация методических объединений (МО) - обобщение опыта работы, - публикации, - проведение семинаров, консультаций, открытых занятий и т.д.			
	- на муниципальном уровне	10		
	- на региональном уровне	15		
	- на федеральном уровне	20		
3	<b>Качество оздоровительной работы:</b> использование в работе с детьми здоровьесберегающих технологий - гимнастики д/глаз, пальчиковой гимнастики, физкультминуток, закаливающих мероприятий, пропаганда ЗОЖ и т.д.	До 7		
4	<b>Работа с родителями:</b> - качественное оформление родительских уголков и документации по работе с родителями, качество работы с родителями по подготовке к род. собраниям, применение нетрадиционных форм работы с родителями (деловые игры, круглый стол, семейные праздники, м/к.), - удовлетворенность родителей работой педагога.	До 10б. 5б. 5б.		
5	<b>Работа по замене отсутствующего воспитателя</b>	До 13б. 1 день=0,5б.		
6	<b>Участие в общественной работе:</b> - в мероприятиях по благоустройству общей территории ДОУ, - подготовка к приемке ДОУ, - субботники	До 10 б.		
<b>ИТОГО НАБРАНО БАЛЛОВ:</b>				
Итого: максимум 100 баллов				
7	<b>Штрафные баллы (снимаются баллы):</b>			
	За нарушение должностной инструкции, Устава, Правил внутреннего трудового распорядка, за конфликтное, бестактное, некорректное отношение к коллегам, родителям	До 100%		
	За разглашение конфиденциальной информации и сохранение персональных данных сотрудников, воспитанников, их родителей, информации об учреждении и его деятельности.	До 50%		
	За нарушение инструкции по охране жизни и здоровья детей (за детский травматизм и скрытие факта травматизма и несвоевременное оказание медицинской помощи и принятия должных мер)	До 100%		

	Неисполнение приказов и распоряжений заведующего	До 50%		
	Обоснованные жалобы со стороны родителей	До 50%		
8	<b>Примечание: выплаты стимулирующего характера сотрудникам МАДОУ производятся в соответствии с набранными баллами и пропорционально отработанному времени.</b>			

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ:**

№	Дополнительная нагрузка	Максимальное количество баллов	Личная оценка	Оценка комиссии
1	Сопровождение детей-инвалидов, детей с ОВЗ, проявляющих агрессию и т.д.	До 20 б.		
2	Выполнение постоянной общественной нагрузки - председатель ПМПК (своевременное оформление протоколов ПМПК, совместная разработка документов, проведение консультативной работы)	До 10 б.		
3	Дополнительное образование детей в рамках образовательных программ (кружковая работа)	до 10б. (за 1 кружок)		
4	Ведение сайта ДОУ. Своевременное и качественное обновление документации и фотоматериалов на сайте ДОУ	До 20 б.		
5	Ведение документации по охране труда и технике безопасности	До 20 б.		
6	Ведение документации по предоставлению родителям льгот за содержание ребенка в ДОУ, сдача отчета по ЕГИССО	До 10 б.		
7	Ведение документации по компенсации родительской платы	До 10 б.		
8	Организация работы по пожарной безопасности, антитеррористической безопасности	До 20 б.		
9	Организация работы по ГО и ЧС	До 20 б.		
10	Разработка и своевременная сдача документации по дополнительным образовательным услугам, ПФДО	До 20 б.		
11	Комиссия по материальным ценностям	До 5б.		
12	Комиссия по питанию	До 5б.		

**Критерии качества и результативности труда  
по должности «Инструктор по физической культуре»**

Критерии	Показатели	Допустимое количество баллов
<b>1.Качество воспитательно-образовательного процесса:</b>	Ведение документации:	
	– своевременное и качественное ведение документации;	1
	– своевременное и качественное предоставление запрашиваемой информации;	1
	– своевременное и качественное доведение информации до коллег, родителей (законных представителей) воспитанников	1
	Качество подготовки к образовательной деятельности	3
	Оказание дополнительных образовательных услуг	5
	Организация развивающей предметно пространственной среды в соответствии с ФГОС ДО. Грамотный подбор и использование спортивного оборудования и инвентаря, наглядного, дидактического, диагностического материала. Обеспечение сохранности спортивного инвентаря.	5
	Результаты участия воспитанников в мероприятиях различных уровней:	
	– участие на уровне ДОУ	1
	– наличие победителей или призеров на уровне ДОУ. Интернет конкурсы	2
– участие в муниципальных мероприятиях	3	
– наличие победителей, лауреатов муниципальных конкурсов, соревнований, участие в региональных конкурсах	3	
наличие победителей, лауреатов региональных конкурсов, соревнований, участие в всероссийских конкурсах	4	
наличие победителей, лауреатов всероссийских конкурсов, соревнований, участие в всероссийских конкурсах	5	
Наличие системной работы по применению педагогической диагностики, направленной на индивидуализацию воспитания, оптимизацию работы с группой детей	3	

	<b>Итого:</b>	<b>24</b>	
<b>2.Качество оздоровительной работы:</b>	Охрана жизни и здоровья детей: – отсутствие травматизма; – обеспечение охраны жизни и здоровья детей во время занятий и физкультурных мероприятий в зале и на улице.	3 2	
	Соблюдение правил санитарно-эпидемиологического режима: – соблюдение режима дня и продолжительности занятий; – режим проветривания; – соблюдение режима двигательной активности – подбор и оптимальная расстановка мебели на занятиях	1 1 1 1	
	<b>Итого:</b>	<b>9</b>	
	Использование в образовательном процессе ИКТ и информационных технологий	3	
	Реализация и разработка авторских методик, программ	3	
<b>3.Инновационная деятельность</b>	Участие в инновационной деятельности в том числе в дистанционной форме: - на муниципальном уровне -на региональном уровне -на федеральном уровне	2 3 4	
	<b>Итого:</b>	<b>10</b>	
	<b>4.Участие в методической работе, профессиональная реализация:</b>	Наличие целостного обобщенного педагогического опыта на различных уровнях: -опыт обобщен на уровне ДОУ - на муниципальном уровне - на региональном уровне	1 2 3
		Наличие публикаций по распространению педагогического опыта в периодических изданиях, сборниках – интернет-публикации – материалы представлены на муниципальном уровне – материалы представлены на региональном уровне – материалы представлены на федеральном уровне	1 2 3 5
		Участие в профессиональных конкурсах – участие на уровне ДОУ – победы в конкурсах ДОУ. – участие в муниципальных конкурсах – победы в муниципальных конкурсах или участие в региональных конкурсах – победы в конкурсах регионального уровня или участие в всероссийских конкурсах	1 2 3 4 5
Повышение уровня профессиональной квалификации -посещение городских МО - посещение курсов ПК - самообразование		3 1 1	
Знание и использование ИКТ в профессиональной деятельности		3	
Участие в методической работе ДОУ, научно-практических конференциях, в работе городских методических объединений - выступления на уровне ДОУ -выступление на муниципальном уровне - выступление на региональном уровне		1 2 3	
<b>Итого:</b>		<b>24</b>	
<b>5.Организация работы с родителями</b>		Своевременное и качественное выполнение мероприятий перспективного и календарного планов: Работа с родителями по включаемости в культурно-массовые и досуговые мероприятия ДОУ	3 5
		Систематическая смена информационных материалов на стендах для родителей.	2
		Эффективность работы с родителями. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей).	2
	<b>Итого:</b>	<b>12</b>	
	<b>6. Общие показатели</b>	Поведение и внешний вид работника, их соответствие этическим нормам	1
Работа без больничных листов и отпусков без сохранения содержания, кроме случаев, оговоренных в ТК РФ		1	
Качественная замена отсутствующих сотрудников		5	
Интенсивность и напряжённость работы (при подготовке к утренникам, новому учебному году, летнему периоду, мероприятия по благоустройству		5	

	территории, работа без няни, подготовка к приемке ДОУ и т.п.).	
	Уровень исполнительской дисциплины:	
	– выполнение правил внутреннего трудового распорядка;	1
	– отсутствие замечаний контролирующих органов	1
	– сохранность имущества и материальных ценностей	1
	– экономия энергоресурсов (свет, вода)	1
	Содержание в надлежащем виде рабочего места, помещения сорг.зала	3
	Неразглашение конфиденциальной информации и сохранение персональных данных сотрудников, воспитанников, их родителей, информация об учреждении и его деятельности. Проведение работы с ПД.	2
	<b>Итого:</b>	<b>21</b>
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям:</b>		<b>100</b>

**Перечень критериев для вспомогательного персонала**  
**Критерии качества и результативности труда**  
**по должности «Начальник хозяйственного отдела»**

Критерии	Показатели	Допустимое количество баллов
<b>1.Качество административно хозяйственных работ:</b>	Обеспечение сохранности и надлежащего технического состояния зданий, сооружений, хозяйственного инвентаря.	5
	Эффективная организация контроля за функционированием технологического оборудования ДОУ	5
	Эффективная организация обеспечения всех требований санитарно-гигиенических правил и норм	5
	Организация хозяйственного обслуживания проводимых в ДОУ мероприятий	3
	Эффективная организация и проведение мероприятий по экономии по всем видам потребляемых ресурсов: электроэнергии, тепло- и водопотребления и т.д.	5
	Эффективная организация обеспечения требований пожарной и электробезопасности.	5
	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей	3
	Отсутствие аварийных ситуаций за отчетный период	3
	<b>Итого максимальное количество баллов по критерию:</b>	<b>34</b>
<b>2.Документооборот</b>	Своевременное заключение и пролонгирование договоров с обслуживающими организациями.	5
	Своевременное и качественное предоставление отчетной документации в вышестоящие органы	3
	Качественное ведение документации материального учета	3
	Оперативное и качественное составление текущих и перспективных планов работ по восстановлению и ремонту зданий	3
	Разработка, своевременная замена соответствующих инструкций	3
	<b>Итого максимальное количество баллов по критерию:</b>	<b>17</b>
<b>3.Работа с кадрами</b>	Эффективное руководство работой обслуживающего и вспомогательного персонала, своевременная организация обучения сотрудников.	5
	Эффективная работа с трудовым коллективом по организации санитарных дней, субботников, месячников по благоустройству	5
	Оформление наглядной агитации (стенды, памятки, объявления)	2
	<b>Итого максимальное количество баллов по критерию:</b>	<b>12</b>
<b>4.Профессиональная реализация</b>	Повышение уровня профессиональной квалификации (своевременное посещение курсов по ТО, ГО и ЧС, ПБ и т.п.)	3
	Принятие участия в мероприятиях ДОУ и города	3
	<b>Итого:</b>	<b>6</b>
<b>5.Работа с родителями</b>	Инструктирование родителей по ППБ, ПДД и т.п. через наглядную агитацию в родительских групповых уголках.	3
	Организация родителей на мероприятия по благоустройству территории ДОУ.	5
	<b>Итого максимальное количество баллов по критерию:</b>	<b>8</b>
<b>6. Общие показатели</b>	Поведение и внешний вид работника, их соответствие этическим нормам	1
	Работа без больничных листов и отпусков без сохранения содержания, кроме случаев, оговоренных в ТК РФ	1
	Соблюдение этики по отношению к коллегам, родителям, воспитанникам	2
	Качественная замена отсутствующих сотрудников	5
	Интенсивность и напряжённость работы (работа по устранению аварийных ситуаций и их последствий, при подготовке к утренникам, новому учебному году, летнему периоду, мероприятия по благоустройству территории, подготовка к приемке ДОУ и т.п.).	5
	Уровень исполнительской дисциплины:	
	– выполнение правил внутреннего трудового распорядка;	1
	– отсутствие замечаний контролирующих органов	1
– экономия энергоресурсов (свет, вода)	1	
Содержание в надлежащем виде рабочего места, складских помещений,	3	

	подвала.	
	Неразглашение конфиденциальной информации и сохранение персональных данных сотрудников, воспитанников, их родителей, информация об учреждении и его деятельности. Проведение работы с ПД.	3
	<b>Итого максимальное количество баллов по критерию:</b>	<b>23</b>
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям:</b>		<b>100</b>

**Критерии качества и результативности труда  
по должности Специалист (организации питания детей и по охране здоровья)**

Критерии	Показатели	Допустимое количество баллов
<b>1.Качество воспитательно-образовательного процесса:</b>	Ведение документации:	
	– своевременное и качественное ведение документации;	1
	– разработка и внедрение плана оздоровительных мероприятий;	1
	– своевременное выполнение приказов и распоряжений и сдача отчетности по номенклатуре дел (руководителя, управления образования, поликлиники)	1
	– своевременное и качественное предоставление запрашиваемой информации;	1
	– своевременное и качественное доведение информации до родителей (законных представителей)	1
	Качественная и результативная совместная деятельность по взаимодействию с врачами и специалистами детской поликлиники, с целью повышения уровня оказываемых услуг по охране здоровья детей	3
	Организация работы по осуществлению контроля за мероприятиями по укреплению здоровья детей. Контроль за ведением педагогами утреннего фильтра детей	3 5
<b>2.Качество оздоровительной работы:</b>	Качественное проведение практических семинаров, занятий по вопросам оздоровления воспитанников, разработка методических рекомендаций, занятий по вопросам разъяснения санитарных норм и правил.	3
	Обеспечение качественного мониторинга состояния здоровья детей (оформление листов здоровья совместно с мед.сестрой и врачом -педиатром обслуживающей ДООУ детской поликлиники)	3
	Качественное ведение табеля посещаемости воспитанников	5
	<b>Итого максимальное количество баллов по критерию:</b>	<b>27</b>
	1.Снижение уровня заболеваемости воспитанников: <b>осенне-зимний период</b>	
	– <u>ясли</u> от 0 до 4 дето-дней более 4;	2 0
	– <u>сад</u> до 3 дето-дней	2
	– более 3 дето-дней	0
<b>весенне-летний период</b>		
– <u>ясли</u> до 3 дето-дней	2	
– свыше 3 дето-дней	0	
– <u>сад</u> до 2 дето-дней	2	
– более 2 дето-дней	0	
Охрана жизни и здоровья детей:		
– использование здоровьесберегающих технологий в образовательном процессе (закаливание, прогулки, проветривание)	4	
– отсутствие травматизма	5	
Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе, сохранение контингента воспитанников, снижение количества пропусков без уважительных причин;		
– посещаемость составляет свыше 75% дошкольные группы; свыше 65% группы раннего возраста;	3	
– посещаемость составляет от 65% до 75% дошкольные группы; от 55% до 65% группы раннего возраста;	2	
– посещаемость составляет от 55% до 65% дошкольные группы; от 45% до 55% группы раннего возраста	1	
Организация контроля по соблюдению правил санитарно-эпидемиологического режима в ДООУ за:		
– уровнем санитарного состояния ДООУ	3 3	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>– за работой сотрудников пищеблока, младшего обслуживающего персонала, воспитателей</li> <li>– контроль за соблюдением режима дня, режима проветривания, режима двигательной активности.</li> </ul>	3
	Своевременное и качественное оказание первой медицинской помощи, проведение карантинных мероприятий	5
	<b>Итого максимальное количество баллов по критерию:</b>	<b>30</b>
<b>2.Документооборот</b>	Своевременное заключение и пролонгирование договоров с детской поликлиникой на медицинское обслуживание.	3
	Своевременное и качественное предоставление отчетной документации заведующему ДОУ по вопросам охраны здоровья и организации питания детей	3
	Качественное ведение профессиональной документации	3
	<b>Итого максимальное количество баллов по критерию:</b>	<b>9</b>
<b>4.Участие в методической работе, профессиональная реализация:</b>	Подготовка материалов по охране здоровья и организации питания детей к планеркам, собраниям ТК, участие в проведении пед. советов, семинаров, метод. мероприятиях	3
	Повышение уровня профессиональной квалификации (курсовая подготовка, самообразование)	3
	<b>Итого максимальное количество баллов по критерию:</b>	<b>6</b>
<b>5.Организация работы с родителями</b>	Своевременное и качественное выполнение мероприятий перспективного и календарного планов:	3
	Систематическая смена информационных материалов на стендах для родителей.	2
	Эффективность работы с родителями. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей). Участие в родительских собраниях.	2
	<b>Итого максимальное количество баллов по критерию:</b>	<b>9</b>
<b>6. Общие показатели</b>	Поведение и внешний вид работника, их соответствие этическим нормам	1
	Работа без больничных листов и отпусков без сохранения содержания, кроме случаев, оговоренных в ТК РФ	1
	Качественная замена отсутствующих сотрудников	5
	Интенсивность и напряжённость работы (при подготовке к мероприятиям в ДОУ, новому учебному году, летне-оздоровительному периоду, благоустройству территории, подготовка к приемке ДОУ и т.п.).	5
	Уровень исполнительской дисциплины:	
	– выполнение правил внутреннего трудового распорядка;	1
	– отсутствие замечаний контролирующих органов	1
	– сохранность имущества и материальных ценностей	1
	– экономия энергоресурсов (свет, вода)	1
Содержание в надлежащем виде рабочего места.	1	
Неразглашение конфиденциальной информации и сохранение персональных данных сотрудников, воспитанников, их родителей, информация об учреждении и его деятельности. Проведение работы с ПД.	2	
<b>Итого максимальное количество баллов по критерию:</b>	<b>19</b>	
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям:</b>		<b>100</b>

***Критерии качества и результативности труда  
по должности «Делопроизводитель»***

Критерии	Показатели	Допустимое количество баллов
<b>1.Качество выполняемых работ:</b>	Оперативность, системность и качество ведения документации. Качественное оформление приказов, договоров, контрактов, дополнительных соглашений с законными представителями и сотрудниками ДОУ в соответствии с номенклатурой дел. Своевременное и качественное оформление приказов заведующего	10

	Своевременное и качественное представление отчетности, справок, в том числе через СБИС (электронную форму отчетности) в: - пенсионный фонд - в управление статистики - воинского учета и др. организации	10
	Своевременное и качественное ведение: – табеля учета рабочего времени сотрудников – табеля посещаемости детей в АИС «Электронный детский сад»	10 10
	Качественная и своевременная работа с интернет – сообществами: – электронная почта – общероссийские сайты – электронный мониторинг ДОУ	5
	Использование информационных технологий в ведении учета и создания базы данных сетевых показателей, архивном учёте и делопроизводстве	5
	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению документации по делопроизводству в ДОУ	5
	Выездной характер работы	10
	Проведение работы с ПД. Неразглашение конфиденциальной информации и сохранение персональных данных сотрудников, воспитанников, их родителей.	5
	Соблюдение норм ПБ и ОТ	5
	<b>Итого максимальное количество баллов по критерию:</b>	<b>75</b>
<b>2. Организация работы с коллегами, родителями</b>	Организация помощи руководителю в подборе и расстановке кадров на места при заменах отсутствующих сотрудников и вакансиях	2
	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей	3
	Соблюдение этики по отношению к коллегам, родителям, воспитанникам	3
	<b>Итого максимальное количество баллов по критерию:</b>	<b>8</b>
<b>3. Общие показатели</b>	Поведение и внешний вид работника, их соответствие этическим нормам	1
	Работа без больничных листов и отпусков без сохранения содержания, кроме случаев, оговоренных в ТК РФ	1
	Интенсивность и напряжённость работы (при подготовке к новому учебному году, летне-оздоровительному периоду, мероприятия по благоустройству территории и т.п.).	5
	Качественная замена отсутствующих сотрудников	5
	Уровень исполнительской дисциплины: – выполнение правил внутреннего трудового распорядка; – отсутствие замечаний контролирующих органов – сохранность имущества и материальных ценностей – экономия энергоресурсов (свет, вода)	1 1 1 1
	Содержание в надлежащем виде рабочего места.	1
	<b>Итого максимальное количество баллов по критерию:</b>	<b>17</b>
	<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>	<b>100</b>

***Критерии качества и результативности труда  
по должности «Младший воспитатель»***

<b>Критерии</b>	<b>Показатели</b>	<b>Допустимое количество баллов</b>
<b>1. Качество выполняемых работ:</b>	Качественное исполнение должностных обязанностей по поддержанию санитарного состояния помещений группы, прогулочной веранды; соблюдение требований СанПин по мытью и обработке посуды, соблюдение режима получения питания с пищеблока, ежедневной влажной уборке и генеральных уборок с использованием чистящих, моющих и дезинфицирующих средств, соблюдение режима смены белья, соблюдение питьевого режима	20
	Просушка мягкого инвентаря в летний период (одеяла, подушки, матрасы), стирка ковров и другие сезонные мероприятия.	3
	Помощь воспитателям в организации работы с детьми по реализации ООП и ДООП, организация дежурств с детьми по столовой	10



	Содержание в надлежащем виде рабочего места и помещения группы в соответствии СанПиН	5
	Сохранность имущества и материальных ценностей (мебель, мягкий инвентарь, посуда)	5
	Качественная замена отсутствующих сотрудников	5
	Соблюдение норм ПБ и ОТ	5
	Качественное проведение карантинных мероприятий	5
	Строгое выполнение правил хранения чистящих и моющих средств.	2
	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей	3
	<b>Итого максимальное количество баллов по критерию:</b>	<b>63</b>
<b>2.Качество оздоровительной работы:</b>	Помощь воспитателю в проведении оздоровительной работы с детьми, снижение уровня заболеваемости воспитанников	5
	Соблюдение режима проветривания, влажных уборок, ионизации, дезинфекции в групповых помещениях, в музыкально-спортивном зале	3
	<b>Итого максимальное количество баллов по критерию:</b>	<b>8</b>
<b>3.Организация работы с родителями, коллегами:</b>	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей	5
	Соблюдение этики по отношению к коллегам, родителям, воспитанникам.	3
	<b>Итого максимальное количество баллов по критерию:</b>	<b>8</b>
<b>4. Общие показатели</b>	Поведение и внешний вид работника, их соответствие этическим нормам	1
	Работа без больничных листов и отпусков без сохранения содержания, кроме случаев, оговоренных в ТК РФ	1
	Интенсивность и напряжённость работы при подготовке новому учебному году, летне-оздоровительному периоду, мероприятий по благоустройству территории и т.п.	5
	Экономия энергоресурсов	5
	Содержание в надлежащем виде рабочего места	2
	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	5
	Неразглашение конфиденциальной информации и сохранение персональных данных сотрудников, воспитанников, их родителей.	2
	<b>Итого максимальное количество баллов по критерию:</b>	<b>21</b>
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям:</b>		<b>100</b>

**Критерии качества и результативности труда  
по должности «Повар»**

Критерии	Показатели	Допустимое количество баллов
<b>1.Качество выполняемых работ:</b>	Высокое качество приготовления блюд по меню-требованию, выдача готовой продукции с соблюдением норматива.	15
	Соблюдение технологии приготовления блюд по меню-требованиям.	15
	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к подготовке и закладке продуктов	15
	Строгое соблюдение требований по электробезопасности в работе с электрооборудованием кухни	5
	Соблюдение требований СанПиН к организации питания	5
	Соблюдение норм ПБ и ОТ	5
	Отсутствие замечаний по соблюдению правил санитарно-эпидемиологического режима, санитарному состоянию пищеблока	5
	<b>Итого максимальное количество баллов по критерию:</b>	<b>65</b>
<b>2. Организация работы с родителями, коллегами:</b>	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей	5
	Соблюдение этики по отношению к коллегам, родителям, воспитанникам	3
	<b>Итого максимальное количество баллов по критерию:</b>	<b>8</b>
<b>3. Общие показатели:</b>	Поведение и внешний вид работника, их соответствие этическим нормам	1
	Работа без больничных листов и отпусков без сохранения содержания, кроме случаев, оговоренных в ТК РФ	1

	Интенсивность и напряжённость работы (при подготовке к новому учебному году, летне-оздоровительному периоду, мероприятия по благоустройству территории и т.п.).	5
	Качественная замена отсутствующих сотрудников	10
	Уровень исполнительской дисциплины: – выполнение правил внутреннего трудового распорядка; – отсутствие замечаний контролирующих органов – сохранность имущества и материальных ценностей – экономия энергоресурсов (свет, вода)	1 1 1 1
	Содержание в надлежащем виде рабочего места.	3
	Неразглашение конфиденциальной информации и сохранение персональных данных сотрудников, воспитанников, их родителей, информация об учреждении и его деятельности. Проведение работы с ПД.	2
	<b>Итого максимальное количество баллов по критерию:</b>	<b>27</b>
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям:</b>		<b>100</b>

***Критерии качества и результативности труда  
по должности «Заведующий складом (продуктов питания и мягкого  
инвентаря)»***

Критерии	Показатели	Допустимое количество баллов
<b>1. Качество выполняемых работ:</b>	Качественное исполнение должностных обязанностей по организации работы в подготовке складских помещений для хранения продуктов питания, овощей, склада мягкого инвентаря и основных материальных ценностей	15
	Контроль за качеством поставляемой продукции согласно спецификаций к заключенным договорам с поставщиками продуктов питания	15
	Соблюдение правил СанПин, контроль за санитарным состоянием складских помещений	5
	Выполнение условий хранения материальных ценностей, основных средств.	10
	Ведение документации по учету материальных ценностей (продуктов питания, мягкого инвентаря)	10
	Отсутствие замечаний по итогам ревизионных и иных проверок по финансово-хозяйственной деятельности, замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству выполнения должностных обязанностей.	10
	Соблюдение норм ПБ и ОТ	5
	<b>Итого максимальное количество баллов по критерию:</b>	<b>70</b>
<b>2. Организация работы с родителями, коллегами:</b>	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей	5
	Соблюдение этики по отношению к коллегам, родителям, воспитанникам.	3
	<b>Итого максимальное количество баллов по критерию:</b>	<b>8</b>
<b>3. Общие показатели</b>	Поведение и внешний вид работника, их соответствие этическим нормам	1
	Работа без больничных листов и отпусков без сохранения содержания, кроме случаев, оговоренных в ТК РФ	1
	Интенсивность и напряжённость работы при подготовке новому учебному году, летне-оздоровительному периоду, мероприятий по благоустройству территории и т.п.	5
	Экономия энергоресурсов	5
	Содержание в надлежащем виде рабочего места	3
	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	5
	Неразглашение конфиденциальной информации и сохранение персональных данных сотрудников, воспитанников, их родителей.	2
	<b>Итого максимальное количество баллов по критерию:</b>	<b>22</b>
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям:</b>		<b>100</b>

***Критерии качества и результативности труда***

**по должности «Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий»**

Критерии	Показатели	Допустимое количество баллов
<b>1. Качество выполняемых работ:</b>	Оперативное и качественное выполнение заявок по ремонту мебели, электрооборудования, сантехники	20
	Контроль за обеспечением бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, канализации и водостоков, электроснабжения учреждения	5
	Выявление аварийных ситуаций, своевременное информирование начальника хоз.отдела и руководителя о проблеме, контроль за выполнением аварийных работ обслуживающей организацией.	10
	Строгое соблюдение требований по электробезопасности в работе с электроинструментами.	5
	Регулярный осмотр мебели, малых форм, игрового инвентаря на предмет безопасности	4
	Сохранность оборудования и инструмента	5
	Соблюдение норм ПБ и ОТ	5
	Отсутствие замечаний по исполнению должностных обязанностей	5
	<b>Итого максимальное количество баллов по критерию:</b>	<b>59</b>
<b>2. Организация работы с родителями, коллегами:</b>	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей	5
	Соблюдение этики по отношению к коллегам, родителям, воспитанникам.	3
	<b>Итого максимальное количество баллов по критерию:</b>	<b>8</b>
<b>3. Общие показатели</b>	Поведение и внешний вид работника, их соответствие этическим нормам	1
	Работа без больничных листов и отпусков без сохранения содержания, кроме случаев, оговоренных в ТК РФ	1
	Качественная замена отсутствующих сотрудников	5
	Интенсивность и напряжённость работы (при подготовке новому учебному году, летне-оздоровительному периоду, мероприятия по благоустройству территории и т.п.).	15
	Экономия энергоресурсов	5
	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	5
	Неразглашение конфиденциальной информации и сохранение персональных данных сотрудников, воспитанников, их родителей, информация об учреждении и его деятельности. Проведение работы с ПД.	1
	<b>Итого максимальное количество баллов по критерию:</b>	<b>33</b>
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям:</b>	<b>100</b>	

**Критерии качества и результативности труда  
по должности «Машинист по стирке и ремонту спецодежды»**

Критерии	Показатели	Допустимое количество баллов
<b>1.Качество выполняемых работ:</b>	Высокое качество выполнение должностных обязанностей по стирке белья и спец.одежды с соблюдением технологии и требований СанПиН.	15
	Высокое качество работ по ремонту детского белья и спец.одежды	10
	Соблюдение требований по электробезопасности в работе с электрооборудованием.	5
	Соблюдение правил приема и выдачи белья по группам с учетом требований СанПиН.	3
	Качественное ведение учетной документации.	5
	Сохранность белья, оборудования и инвентаря, бережное отношение к материальным ценностям.	5
	Строгое выполнение правил хранения моющих средств.	2
	Соблюдение норм ПБ и ОТ	5
	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству выполнения своих обязанностей. Отсутствие замечаний по итогам проверок.	5
	Обработка белья в период карантин	10
	Контроль за функционированием технологического оборудования на прачечной	5

	<b>Итого максимальное количество баллов по критерию:</b>	<b>70</b>
<b>2. Организация работы с родителями, коллегами:</b>	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей	5
	Соблюдение этики по отношению к коллегам, родителям, воспитанникам	3
	<b>Итого максимальное количество баллов по критерию:</b>	<b>8</b>
<b>3. Общие показатели</b>	Поведение и внешний вид работника, их соответствие этическим нормам	1
	Работа без больничных листов и отпусков без сохранения содержания, кроме случаев, оговоренных в ТК РФ	1
	Качественная замена отсутствующих сотрудников	5
	Экономия энергоресурсов	5
	Содержание в надлежащем виде рабочего места и помещения прачечной	2
	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	1
	Интенсивность и напряжённость работы (при подготовке новому учебному году, летне-оздоровительному периоду, мероприятия по благоустройству территории и т.п.).	5
	Неразглашение конфиденциальной информации и сохранение персональных данных сотрудников, воспитанников.	2
	<b>Итого максимальное количество баллов по критерию:</b>	<b>22</b>
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>		<b>100</b>

**Критерии качества и результативности труда  
по должности «Уборщик служебных помещений»**

<b>Критерии</b>	<b>Показатели</b>	<b>Допустимое количество баллов</b>
<b>1. Качество выполняемых работ:</b>	Качественное выполнение должностных обязанностей по проведению ежедневных и генеральных уборок закрепленных помещений	20
	Оперативное и качественное устранение последствий аварийных ситуаций	10
	Соблюдение правил СанПин по использованию чистящих, моющих, дезинфицирующих средств.	5
	Содержание в надлежащем виде рабочего места, убираемых помещений	3
	Сохранность имущества и материальных ценностей	5
	Соблюдение норм ПБ и ОТ	5
	Качественная дезинфекция помещений в период карантинов, по эпидемиологическим показателям	15
	Строгое выполнение правил хранения чистящих и моющих средств	2
	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству выполнения своих обязанностей. Отсутствие замечаний по итогам проверок.	5
	<b>Итого максимальное количество баллов по критерию:</b>	<b>70</b>
<b>2. Организация работы с родителями, коллегами:</b>	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей	5
	Соблюдение этики по отношению к коллегам, родителям, воспитанникам.	3
	<b>Итого максимальное количество баллов по критерию:</b>	<b>8</b>
<b>3. Общие показатели</b>	Поведение и внешний вид работника, их соответствие этическим нормам	1
	Работа без больничных листов и отпусков без сохранения содержания, кроме случаев, оговоренных в ТК РФ	1
	Качественная замена отсутствующих сотрудников	5
	Интенсивность и напряжённость работы (при подготовке новому учебному году, летнему периоду, мероприятия по благоустройству территории и т.п.).	5
	Экономия энергоресурсов	5
	Содержание в надлежащем виде рабочего места	2
	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	1
	Неразглашение конфиденциальной информации и сохранение персональных данных сотрудников, воспитанников, их родителей.	2
	<b>Итого максимальное количество баллов по критерию:</b>	<b>22</b>
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям:</b>		<b>100</b>

**Критерии качества и результативности труда**

**по должности «Дворник»**

Критерии	Показатели	Допустимое количество баллов
<b>1. Качество выполняемых работ:</b>	Содержание территории ДОУ в соответствии с требованиями СанПиН: качественная уборка территории ДОУ; обрезка кустов и деревьев; качественная уборка прилегающей территории; погрузка КГО.	25
	Увеличение объема выполняемых работ (сезонные работы): отчистка тротуаров от наледи, посыпка песко-соляной смесью; уборка территории после снегопада, сбивание сосулек с козырьков крылечек; покос травы, очистка отмостки здания от травы; полив газонов, огорода, цветников на территории ДОУ в жаркое время года; помощь в покраске бордюров и деревьев	25
	Качественная замена отсутствующих сотрудников	5
	Сохранность оборудования и инвентаря	5
	Соблюдение норм ПБ и ОТ	5
	Отсутствие замечаний по итогам проверок	5
	<b>Итого максимальное количество баллов по критерию:</b>	<b>70</b>
<b>2. Организация работы с родителями, коллегами:</b>	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей	5
	Соблюдение этики по отношению к коллегам, родителям, воспитанникам	3
	<b>Итого максимальное количество баллов по критерию:</b>	<b>8</b>
<b>3. Общие показатели</b>	Поведение и внешний вид работника, их соответствие этическим нормам	1
	Работа без больничных листов и отпусков без сохранения содержания, кроме случаев, оговоренных в ТК РФ	1
	Интенсивность и напряжённость работы при подготовке новому учебному году, летне-оздоровительному периоду, мероприятий по благоустройству территории и т.п.	10
	Экономия энергоресурсов	5
	Содержание в надлежащем виде рабочего места	2
	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	1
	Неразглашение конфиденциальной информации и сохранение персональных данных сотрудников, воспитанников, их родителей.	2
	<b>Итого максимальное количество баллов по критерию:</b>	<b>22</b>
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям:</b>		<b>100</b>

**Критерии качества и результативности труда  
по должности «Сторож»**

Критерии	Показатели	Допустимое количество баллов
<b>1. Качество выполняемых работ:</b>	Качественное выполнение должностных обязанностей по охране здания и территории ДОУ, контроль за сохранностью имущества ДОУ	20
	Соблюдение целостности охраняемого объекта, контроль за работой систем АПС оповещения, стрелец-мониторинга, видеонаблюдения, КТС, телефонной связи.	20
	Высокий уровень обеспечения мер безопасности во время дежурства.	15
	Соблюдение норм ПБ и ОТ	5
	Качественная замена отсутствующих сотрудников	5
	Отсутствие замечаний по итогам проверок	5
	<b>Итого максимальное количество баллов по критерию:</b>	<b>70</b>
<b>2. Организация работы с родителями, коллегами:</b>	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей	5
	Соблюдение этики по отношению к коллегам, родителям, воспитанникам.	3
	<b>Итого максимальное количество баллов по критерию:</b>	<b>8</b>
<b>3. Общие показатели</b>	Поведение и внешний вид работника, их соответствие этическим нормам	1
	Работа без больничных листов и отпусков без сохранения содержания, кроме	1

случаев, оговоренных в ТК РФ	
Интенсивность и напряжённость работы при подготовке новому учебному году, летне-оздоровительному периоду, мероприятий по благоустройству территории и т.п.	5
Экономия энергоресурсов	5
Содержание в надлежащем виде рабочего места	3
Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	5
Неразглашение конфиденциальной информации и сохранение персональных данных сотрудников, воспитанников, их родителей.	2
<b>Итого максимальное количество баллов по критерию:</b>	<b>22</b>
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям:</b>	<b>100</b>

***Критерии качества и результативности труда  
по должности «Подсобный рабочий»***

<b>Критерии</b>	<b>Показатели</b>	<b>Допустимое количество баллов</b>
<b>1. Качество выполняемых работ:</b>	Качественное выполнение должностных обязанностей по содержанию помещений пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН, помощь поварам в чистке овощей, подготовке выданных продуктов	15
	Соблюдение требований по электробезопасности в работе с электрооборудованием кухни.	10
	Содержания кухонного оборудования и инвентаря в рабочем состоянии	5
	Правильность мытья и обработки кухонной посуды и инвентаря с использованием чистящих, моющих, дезинфицирующих средств	5
	Строгое выполнение правил хранения чистящих и моющих средств	5
	Сохранность имущества и материальных ценностей пищеблока	5
	Соблюдение норм ПБ и ОТ	5
	Отсутствие замечаний по выполнению правил санитарно-эпидемиологического режима	5
	Качественная санитарная обработка помещений пищеблока с использованием дезинфицирующих средств, соблюдение режима проветривания, уборка помещений пищеблока после проведения дератизации, дезинсекции.	5
	Отсутствие замечаний по итогам проверок	5
	Качественная замена отсутствующих сотрудников	5
	<b>Итого максимальное количество баллов по критерию:</b>	<b>70</b>
<b>2. Организация работы с родителями, коллегами:</b>	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей	5
	Соблюдение этики по отношению к коллегам, родителям, воспитанникам.	3
	<b>Итого максимальное количество баллов по критерию:</b>	<b>8</b>
<b>3. Общие показатели</b>	Поведение и внешний вид работника, их соответствие этическим нормам	1
	Работа без больничных листов и отпусков без сохранения содержания, кроме случаев, оговоренных в ТК РФ	1
	Интенсивность и напряжённость работы при подготовке новому учебному году, летне-оздоровительному периоду, мероприятий по благоустройству территории и т.п.	5
	Экономия энергоресурсов	5
	Содержание в надлежащем виде рабочего места	3
	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	5
	Неразглашение конфиденциальной информации и сохранение персональных данных сотрудников, воспитанников, их родителей.	2
	<b>Итого максимальное количество баллов по критерию:</b>	<b>22</b>
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям:</b>	<b>100</b>	

Прошито, пронумеровано,  
скреплено печатью

55 (пятьдесят пять)

листов(а)

Заведующий МАДОУ  
«ЦРР детский сад № 125»

О.А. Шмелева.

