

СОГЛАСОВАНО
на Общем собрании работников
МБДОУ «Детский сад № 5»
Протокол № 1 от 16.11. 2015г.

УТВЕРЖДАЮ
заведующий МБДОУ «Детский сад № 5»
Т.В. Гергерт
приказ № 6 от 26.10. 2015г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты и стимулировании труда работников муниципального
бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 5»
Вилючинского городского округа
(с изменениями от 05.07.2016, от 28.04.2017, от 26.01.2018, от 24.01.2019,
от 10.07.2019, от 19.08.2019, от 16.01.2020, от 08.10.2020, от 28.07.2021, от 28.02.2022,
от 26.04.2022)

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты и стимулировании труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 5» (далее – Положение) разработано в соответствии с постановлением администрации Вилючинского городского округа от 05.07.2016 № 812 «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных и дошкольных учреждений Вилючинского городского округа, финансируемых из местного бюджета» и включает в себя:

- размеры основных окладов (основных должностных окладов, основных ставок заработной платы) (далее - основных окладов);

- перечень выплат компенсационного характера, а также размеры повышающих коэффициентов к основным окладам и иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденных настоящим Положением, за счет средств краевого и местного бюджета и иных источников финансирования, предусмотренных законодательством Российской Федерации и критерии их установления;

- условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя.

1.2. Утверждение системы оплаты и стимулирования труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 5» Вилючинского городского округа (далее – Учреждения), осуществляется с учетом мнения коллегиального органа управления Учреждения – общего собрания работников Учреждения.

1.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.4. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

- государственных гарантий по оплате труда;

- перечня выплат компенсационного характера, устанавливаемого настоящим Положением;

- перечня выплат стимулирующего характера, устанавливаемого настоящим Положением.

1.5. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг, Учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

1.6. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств краевого и местного бюджета, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Формирование фонда оплаты труда по всем должностям работников Учреждения производится на основании штатного расписания Учреждения. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения и включает в себя все должности руководящих и педагогических работников, а также служащих и рабочих Учреждения.

Указанные должности должны соответствовать уставным целям Учреждения и содержаться в соответствии с разделами единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов, служащих и тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов.

Основной персонал Учреждения – работники Учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности Учреждения, а также непосредственный руководитель Учреждения.

Вспомогательный персонал Учреждения – работники Учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнение работ), направленных на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности Учреждения, включая обслуживание здания и оборудования.

Административно-управленческий персонал Учреждения – работники Учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники Учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности Учреждения.

Фонд оплаты труда работников Учреждения направляется на следующие выплаты:

- основных окладов;
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований краевого и местного бюджета могут направляться Учреждением на выплаты стимулирующего характера. Объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30 процентов в общем фонде оплаты труда.

При этом в первую очередь обеспечиваются выплаты гарантированной части оплаты труда – оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), компенсационных выплат, доплат за выполнение работ, не входящих в долж-

ностные обязанности работника, доплаты по доведению месячной заработной платы работника до размера минимальной заработной платы, установленного в Камчатском крае на соответствующий период.

Заработная плата работника Учреждения зависит от сложности, количества, качества и результатов его труда и предельными размерами не ограничивается.

Отдел образования администрации Вилючинского городского округа, осуществляющий функции и полномочия учредителя Учреждения, может устанавливать предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждения (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу Учреждения.

1.7. Перечень должностей, относимых к административно-управленческому, основному (педагогическому) и вспомогательному (учебно-вспомогательному и обслуживающему) персоналу муниципальных учреждений образования Вилючинского городского округа, устанавливается приказом отдела образования администрации Вилючинского городского округа.

II. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения по профессиональным квалификационным группам по должностям служащих и профессиям рабочих

2.1. Размеры основных окладов (основных должностных окладов, основных ставок заработной платы) работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приложением № 1 к настоящему положению.

2.2. Основные оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) руководящих работников (осуществляющих педагогическую деятельность) и педагогических работников учреждений, исходя из которых исчисляется заработная плата, определяются путем применения повышающих коэффициентов к основному окладу (основному должностному окладу, основной ставке заработной платы).

2.3. Размеры повышающих коэффициентов уровня образования, стажа педагогической работы, квалификации, стажа работы в должности методиста, заведующего методическим кабинетом, старшего методиста, специфики работы устанавливаются в соответствии с Приложением № 2 к настоящему положению.

2.3.1. В основные оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) педагогических работников Учреждения включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленная в размере 100 рублей. При начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном соотношении к основному окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) применяется основной оклад (должностной оклад, ставка заработной платы) педагогических работников с учётом указанной ежемесячной денежной компенсацией. При проведении индексации должностного оклада увеличению подлежит основной должностной оклад (основная ставка заработной платы), а размер ежемесячной денежной компенсации не индексируется.

В случае если педагогический работник является внутренним совмес­титель­м по педагогической должности, то увеличение основного оклада (должностного оклада) на 100 рублей производится, как по основной должности, так и по совмещаемой.

В случае если педагогический работник является внешним совмес­титель­м, увеличение оклада (должностного оклада) производится при предоставлении справки с основного места работы о том, что данная выплата ему не производится.

Увеличение педагогического основного оклада (должностного оклада) производится административно-управленческому персоналу только в случае осуществления педагогической деятельности, с учетом установленной нагрузки.

2.4. С учетом условий труда работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

2.5. Работникам Учреждения могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

2.6. Оплата труда педагогических работников с учетом имеющихся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, устанавливается в соответствии с приложением № 5 к настоящему положению.

2.7. Тарификация педагогических работников для определения их заработной платы за фактический объем нагрузки проводится один раз в год, начиная с 01 сентября каждого учебного года.

III. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей

3.1. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости Учреждения.

Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемым на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

3.3. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения устанавливается в кратности от 1 до 5 размеров средней заработной платы работников Учреждения.

3.4. Должностные оклады заместителей руководителя Учреждения устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

Условия оплаты труда заместителей руководителя устанавливаются трудовыми договорами в соответствии с локальными актами учреждения.

3.5. Размер основного оклада руководителя Учреждения, заместителей руководителя Учреждения, увеличивается (индексируется) в соответствии с решением Думы Вилючинского городского округа о местном бюджете на соответствующий финансовый год в сроки и размерах, предусмотренных для работников муниципальных учреждений.

3.6. Отдел образования администрации Вилючинского городского округа устанавливает руководителю Учреждения выплаты компенсационного и стимулирующего характера, в пределах средств на оплату труда, утвержденных решением Думы Вилючинского городского округа о местном бюджете на соответствующий финансовый год и на плановый период, с учетом результатов его деятельности и в соответствии с показателями эффективности работы Учреждения, в пределах фонда оплаты труда, установленного Учреждению.

3.7. Выплаты компенсационного характера руководителю Учреждения устанавливаются в зависимости от условий его труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются в зависимости от достижения целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых отделом образования администрации Вилючинского городского округа, осуществляющим функции полномочия учредителя Учреждения.

В качестве показателя оценки результативности работы руководителя Учреждения может быть установлен рост средней заработной платы работников Учреждения в отчетном году по сравнению с предыдущим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решением отдела образования администрации Вилючинского городского округа, осуществляющего функции и полномочия учредителя Учреждения.

Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя устанавливаются в зависимости от условий труда в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя устанавливаются с учетом достижения целевых показателей эффективности их работы.

IV. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, если иное не установлено федеральными законами и указами Президента Российской Федерации.

При этом работодатели принимают меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

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.

4.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- 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);

- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

4.3. Выплаты компенсационного характера работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Рекомендуемый минимальный размер выплаты - 4 % от основного оклада.

Руководитель Учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

4.4. Выплаты компенсационного характера работникам Учреждения, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников Учреждений применяются:

- районный коэффициент;

- процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Условия исчисления стажа для указанной процентной надбавки определяются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Камчатского края и нормативными правовыми актами Вилючинского городского округа.

4.5. Выплаты компенсационного характера 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), устанавливаются работникам Учреждения с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

4.5.3. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника Учреждения без освобождения от работы,

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

4.5.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночное время считается с 22 часов до 6 часов.

Рекомендуемый минимальный размер доплаты - 20 % части основного оклада за час работы работника Учреждения.

Расчет части основного оклада за час работы определяется путем деления основного оклада работника Учреждения на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

4.5.5. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам Учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх основного оклада при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх основного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной части основного оклада сверх основного оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части основного оклада сверх основного оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

V. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. Выплаты стимулирующего характера, порядок и размер их выплат, критерии оценки деятельности работников Учреждения, позволяющие оценить результативность и качество их работы, утверждаются коллективным договором, локальными нормативными актами на основании настоящего Положения в пределах фонда оплаты труда, установленного Учреждению.

Стимулирующая выплата начисляется на основной оклад (должностной оклад, ставку заработной платы), исчисленный пропорционально времени фактической работы в расчетном периоде. В случае если работник занимает менее одной ставки, стимулирующая выплата начисляется пропорционально установленному окладу и фактически отработанному времени.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником должностных обязанностей;

- инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;
- участие в выполнении особо важных мероприятий.

5.2. Размер стимулирующих выплат и премирования работников снижается в случаях:

- ненадлежащего выполнения функциональных обязанностей, подтвержденных результатами проверок и (или) ежемесячных отчетов;
- нарушений трудового законодательства;
- нарушений Устава и других документов, регламентирующих деятельность учреждения;
- нарушений инструкций по охране труда, жизни и здоровья детей и т.д.;
- ненадлежащей подготовки к новому учебному году;
- ненадлежащее и (или) несвоевременное исполнение распорядительных документов;
- непринятие своевременных мер по устранению замечаний, предъявляемых контролирующими органами;
- отсутствия оснований для установления стимулирования;
- при наличии случаев травматизма во время работы с детьми;
- создания конфликтных ситуаций (не соблюдение этики общения и т.д.).

5.3. Выплаты стимулирования труда и премирования работников не устанавливаются в случаях:

- нахождения работника в отпуске, в отпуске по уходу за ребенком, в учебном отпуске, на периоде нетрудоспособности;
- увольнения работника в расчетном периоде;
- принятия работника с испытательным сроком и увольнением при неудовлетворительном результате испытания;
- наличия не снятого дисциплинарного взыскания;
- чрезвычайного происшествия, произошедшего по вине работника;
- неоднократных грубых нарушений Устава, должностной инструкции и других локальных актов Учреждения.

5.4. Работникам Учреждения могут устанавливаться повышающие коэффициенты к основным окладам(должностным окладам, ставке заработной платы):

- персональный повышающий коэффициент к основному окладу (должностному окладу, ставке заработной платы);
- повышающий коэффициент к основному окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за выслугу лет.

Решение о введении повышающих коэффициентов к основному окладу принимается руководителем Учреждением в пределах фонда оплаты труда, персонально в отношении конкретного работника.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к основному окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) определяется путем умножения размера основного оклада (должностному окладу, ставке заработной платы) работника Учреждения на повышающий коэффициент. Выплаты по повышаю-

щему коэффициенту к основному окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам (должностному окладу, ставке заработной платы) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Персональный повышающий коэффициент к основному окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) может быть установлен работнику Учреждения с учетом:

- уровня его профессиональной подготовки;
- сложности;
- важности выполняемой работы;
- степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Предельный размер персонального повышающего коэффициента к основному окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) - 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) не образует новый оклад (должностному окладу, ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).

5.5. Повышающий коэффициент к основному окладу за выслугу лет устанавливается работникам Учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в Учреждении. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к основному окладу за выслугу лет:

при выслуге лет от 3 до 5 лет - 0,2;

при выслуге лет свыше 5 лет - 0,3.

Повышающий коэффициент к основному окладу за выслугу лет не устанавливается педагогическим работникам, для которых при расчете основного оклада применяется повышающий коэффициент стажа педагогической работы, установленный в соответствии с Приложением № 2 к настоящему Положению.

Применение повышающего коэффициента к основному окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за выслугу лет не образует новый оклад (должностному окладу, ставке заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

5.6. В целях поощрения работников в Учреждении могут устанавливаться стимулирующие выплаты по результатам достижения целевых показателей деятельности работников Учреждения, указанных в Приложении № 3 к настоящему Положению.

5.7. В целях поощрения работников Учреждения за выполненную работу в Учреждении могут быть установлены следующие премии:

- 1) премия по итогам работы: за месяц, квартал, полугодие, год;
- 2) премия за образцовое качество выполняемых работ;
- 3) премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- 4) премия за интенсивность и высокие результаты работы;
- 5) премия за многолетний и добросовестный труд.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к основному окладу. Максимальным размером премия не ограничена.

Премирование работников Учреждения осуществляется по решению руководителя Учреждения в соответствии с Положением, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником Учреждения должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

5.7.1. Премия по итогам работы выплачивается в пределах фонда оплаты труда, установленного Учреждению. В Учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы, например, премия по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год.

5.7.2. Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам Учреждения одновременно при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации;
- присвоении почетных званий Российской Федерации, знаков отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;
- награждении ведомственными наградами.

5.7.3. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам Учреждения одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается в пределах фонда оплаты труда, установленного Учреждению.

5.7.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам Учреждения одновременно за интенсивность и высокие результаты работы с учетом:

- интенсивности и напряженности работы;
- достижений показателей деятельности Учреждения;
- особого режима работы (связанного с обеспечением безаварийности, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения);
- организации и проведения мероприятий, направленных на повышение ав-

торитета и имиджа Учреждения среди населения;

- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и муниципальных программ;
- обеспечение эффективности проводимых мероприятий.

Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается в пределах фонда оплаты труда, установленного Учреждению.

5.7.5. Премия за многолетний и добросовестный труд выплачивается одновременно при выходе работника на пенсию.

Рекомендуемый размер премии не должен превышать при наличии стажа работы, дающего право на получение премии за многолетний и добросовестный труд:

1) для заместителей руководителей - не менее 15 лет - 1 должностной оклад (ставку заработной платы), не менее 20 лет - 2 должностных окладов (ставок заработной платы);

2) для иных работников - не менее 15 лет - 3,1 должностного оклада (ставки заработной платы), не менее 20 лет - 4,7 должностных окладов (ставок заработной платы).

В стаж работы, дающий работнику право на получение премии за многолетний и добросовестный труд, засчитываются периоды трудовой деятельности в государственных учреждениях образования, культуры и искусства, физической культуры и спорта, здравоохранения, социального обслуживания, подведомственных исполнительным органам государственной власти Камчатского края, Камчатской области, Корякского автономного округа, и в муниципальных учреждениях образования, культуры и искусства, физической культуры и спорта, здравоохранения, социального обслуживания в Камчатском крае, Камчатской области, Корякском автономном округе.

5.8. Педагогическим работникам Учреждения, имеющим ученые степени доктора наук, ученые степени кандидата наук, государственные награды СССР, РСФСР и Российской Федерации, устанавливается ежемесячная доплата в порядке и размерах, утвержденных постановлением Правительства Камчатского края.

5.9. Работникам Учреждения, награжденным отраслевыми наградами, медалями, нагрудными знаками «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник народного просвещения», почётной грамотой Министерства образования РФ может устанавливаться ежемесячная надбавка в размере до 20 % от основного оклада (должностного оклада, ставки заработной платы). Надбавка выплачивается в пределах фонда оплаты труда, установленного Учреждению. Применение ежемесячной надбавки к основному окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к основному окладу за исключением выплат в местностях с особыми климатическими условиями.

5.10. Молодым специалистам, окончившим профессиональные образовательные организации или образовательные организации высшего образования впервые и приступившим к педагогической деятельности в образовательных учреждениях, устанавливаются надбавки к основным окладам.

Право на установление надбавок сохраняется за молодым специалистом в

течение трех лет с момента получения им диплома о среднем профессиональном образовании или о высшем образовании.

Надбавки молодым специалистам оформляются приказом руководителя Учреждения.

Надбавки устанавливаются в следующих рекомендуемых размерах:

- первые два года - в размере 50% от основного оклада;
- третий год - в размере 40% от основного оклада.

Выплаты надбавок производятся независимо от всех видов других выплат, отражаются в тарификационных списках (штатных расписаниях) и финансируются за счет ассигнований, выделяемых из краевого бюджета на оплату труда работников Учреждения.

В случае прохождения молодым специалистом аттестации и присвоении ему квалификационной категории надбавка отменяется, и оплата его труда после аттестации осуществляется в том же размере, как и у других педагогических работников, имеющих соответствующую квалификационную категорию.

Надбавки молодым специалистам могут быть отменены или частично снижены в случае грубого нарушения в организации образовательного воспитательного процесса.

5.11. Доплата за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья устанавливается в размере до 20 % основного оклада по должностям, установленным локальным актом образовательного учреждения.

VI. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника Учреждения.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размеров руководителю Учреждения принимается начальником отдела образования администрации Вилючинского городского округа на основании письменного заявления руководителя.

6.2. Материальная помощь работникам Учреждения выплачивается в пределах фонда оплаты труда, установленного Учреждению, а также за счет средств от иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников Учреждения.

6.3. Работникам учреждения в связи с профессиональными праздниками, праздничными датами (23 февраля, 8 Марта), памятными и юбилейными датами может быть выплачено единовременное поощрение.

Выплата единовременного поощрения работникам Учреждения производится по решению руководителя Учреждения, в пределах фонда оплаты труда, установленного Учреждению, а также за счет средств от иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников Учреждения.

6.4. Руководитель Учреждения вправе делегировать полномочия по определению размеров стимулирующих выплат, размеров материальной помощи, премирования в пределах средств, направляемых на оплату труда, комиссии по

распределению стимулирующих выплат.

6.5. Для Учреждения как дошкольного учреждения Вилючинского городского округа при формировании фонда оплаты труда предусмотрены средства на оплату труда лиц, заменяющих уходящих в отпуск отдельных категорий работников в соответствии с Приложением № 4 к настоящему Положению.

Расчет расходов на оплату труда лиц, заменяющих уходящих в отпуск, производится в соответствии с постановлением администрации Вилючинского городского округа.

6.6. Категории работников Учреждения, осуществляющих в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования реализацию программы дошкольного образования, оплата труда которых осуществляется за счёт средств краевого бюджета:

- воспитатели;
- прочие педагогические работники с учетом требований примерных образовательных программ дошкольного образования, в том числе руководитель и заместители руководителя, инструкторы по физкультуре, педагоги дополнительного образования, социальный педагог, педагог-психолог, учитель-логопед;
- работники из числа учебно-вспомогательного персонала, а именно младшие воспитатели;
- работники из числа административно-управленческого и обслуживающего персонала, за исключением персонала, обеспечивающего создание условий для осуществления присмотра и ухода и оказание услуг по присмотру и уходу за детьми, а также персонала, непосредственно связанного с организацией приготовления питания, обслуживанием зданий и оборудования, работников, обеспечивающих функционирование систем отопления, доставку и хранение необходимых средств обучения, продуктов питания (заместитель заведующего по административно-хозяйственной части, специалист по кадрам, кладовщик, повара, кухонные работники, грузчик, слесарь - электрик, рабочий по обслуживанию здания, кастелянша, машинисты по стирке белья, садовник и пр.).

Приложение № 1
к Положению о системе оплаты и стимулировании
труда работников МБДОУ «Детский сад № 5»
Вилючинского городского округа

**Размеры основных окладов
работников МБДОУ «Детский сад № 5» Вилючинского городского округа
по профессиональным квалификационным группам и должностям педаго-
гических работников и должностям служащих**

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
Наименование должности	Требования к квалификации	Основной должностной оклад, руб.
Нет		
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		
Младший воспитатель	среднее (полное) общее образование и профессиональная подготовка в области образования и педагогики без предъявления требований к стажу работы	5 053
	среднее (полное) общее образование, профессиональная подготовка в области образования и педагогики и стаж работы с детьми не менее	5 689

	4 лет	
	среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или начальное профессиональное образование и профессиональная подготовка в области образования и педагогики	5 949
2 квалификационный уровень		
Нет		
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
Наименование должности	Требования к квалификации	Основной должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень		
Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель;	устанавливаются в соответствии с Приложением № 2	6 221
2 квалификационный уровень		
Педагог дополнительного образования; социальный педагог;	устанавливаются в соответствии с Приложением № 2	6 411
3 квалификационный уровень		
Воспитатель; педагог-психолог	устанавливаются в соответствии с Приложением № 2	6 586
4 квалификационный уровень		
учитель-логопед, учитель-дефектолог, тьютор	устанавливаются в соответствии с Приложением № 2	6 767
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
Наименование должности	Требования к квалификации	Оклад (должностной оклад), руб.
1 квалификационный уровень		
Инспектор по кадрам	начальное профессиональное образование, специальная подготовка по установленной программе и стаж работы по профилю не менее 3 лет, в том числе в данной организации не менее 1 года	4 206
	среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или начальное профессиональное образование, специальная подготовка по установленной программе и стаж работы по профилю более 3 лет, в том числе в данной организации более 1 года	4 677
3 квалификационный уровень		
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория		

Шеф-повар	среднее профессиональное образование - программы подготовки квалифицированных рабочих (служащих), дополнительные профессиональные программы по основному производству организаций питания и стаж работы по специальности не менее 1 года	6 583
	среднее профессиональное образование - программы подготовки специалистов среднего звена и стаж работы не менее трех лет, или высшее образование - программы бакалавриата, дополнительные профессиональные программы по основному производству и управлению организациями питания и стаж работы не менее двух лет	7 237
4 квалификационный уровень		
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»		
Нет		
5 квалификационный уровень		
Нет		
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
Наименование должности	Требования к квалификации	Оклад (должностной оклад), руб.
1 квалификационный уровень		
Специалист по кадрам	высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы в должности специалиста по кадрам не менее 3 лет	5 689
	высшее профессиональное образование и стаж работы в должности специалиста по кадрам не менее 5 лет	6 005
Специалист по охране труда	высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Техносферная безопасность» или соответствующим ему направлениям подготовки (специальностям) по обеспечению безопасности производственной деятельности либо высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка) в области охраны труда без предъявления требований к стажу работы, либо среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка) в области охраны труда, стаж работы в области охраны труда не менее 3 лет	6 005

Инженер – программист (программист)	высшее профессиональное (техническое или инженерно-экономическое) образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (техническое или инженерно-экономическое) образование и стаж работы в должности техника I категории не менее 3 лет либо других должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным образованием, не менее 5 лет	5 689
	высшее профессиональное (техническое или инженерно-экономическое) образование и опыт работы по специальности, приобретенный в период обучения, или стаж работы на инженерно-технических должностях без квалификационной категории	6 005
2 квалификационный уровень		
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория		
Специалист по охране труда	высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Техносферная безопасность» или соответствующим ему направлениям подготовки (специальностям) по обеспечению безопасности производственной деятельности либо высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка) в области охраны труда, стаж работы в должности специалиста по охране труда не менее 1 года	6 546
Инженер – программист (программист)	высшее профессиональное (техническое или инженерно-экономическое) образование и стаж работы в должности инженера-программиста III категории или других инженерно-технических должностях, замещаемых специалистами с высшим профессиональным образованием, не менее 3 лет	6 546
3 квалификационный уровень		
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория		
Специалист по охране труда	высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Техносферная безопасность» или соответствующим ему направлениям подготовки (специальностям) по обеспечению безопасности производственной деятельности либо высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка) в области охраны труда, стаж работы в должности специалиста по охране труда II категории не	7 237

	менее 2 лет	
Инженер – программист (программист)	высшее профессиональное (техническое или инженерно-экономическое) образование и стаж работы в должности инженера-программиста II категории не менее 3 лет	7 237
4 квалификационный уровень		
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»		
Нет		
5 квалификационный уровень		
Главные специалисты		
Нет		
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»		
Наименование должности	Требования к квалификации	Оклад (должностной оклад), руб.
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		
1 квалификационный уровень		
Грузчик	без предъявления к уровню образования и стажу работы	3 574
Уборщик территории	без предъявления к уровню образования и стажу работы	3 574
Кастелянша	без предъявления к уровню образования и стажу работы	3 574
Кладовщик	без предъявления к уровню образования и стажу работы	3 574
Сторож (вахтер)	без предъявления к уровню образования и стажу работы	3 574
Уборщик служебных помещений	без предъявления к уровню образования и стажу работы	3 574
Садовник	без предъявления к уровню образования и стажу работы	3 574
Кухонный рабочий	без предъявления к уровню образования и стажу работы	3 574
Машинист по стирке белья	без предъявления к уровню образования и стажу работы	3 574
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	без предъявления к уровню образования и стажу работы	3 812

Повар	начальное профессиональное образование, присвоенный квалификационный 3 разряд	3 812
Слесарь - электрик	начальное профессиональное образование присвоенный квалификационный 3 разряд	3 574
2 квалификационный уровень		
Профессии рабочих, отнесенных к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производственным наименованием «старший» (старший по смене)		
Нет		
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
Наименование должности	Требования к квалификации	Оклад (должностной оклад), руб.
1 квалификационный уровень		
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	начальное профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	4 206
Повар	начальное профессиональное образование, присвоенный квалификационный 4 разряд	4 206
	начальное профессиональное образование, присвоенный квалификационный 5 разряд	4 677
Слесарь- электрик	начальное профессиональное образование присвоенный 4 квалификационный разряд	4 206
	начальное профессиональное образование присвоенный 5 квалификационный разряд	4 677
2 квалификационный уровень		
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		
Слесарь - электрик	среднее профессиональное образование, 3 квалификационная группа по электробезопасности, без предъявления требований к стажу работы	5 053
	среднее профессиональное образование, 3 квалификационная группа по электробезопасности, стаж работы в должности не менее 1 года	5 689
3 квалификационный уровень		
Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		
Слесарь - электрик	среднее профессиональное образование, 3 квалификационная группа по электробезопасности, стаж работы в должности не менее 2 года	6 005

4 квалификационный уровень		
Наименование профессий рабочих, предусмотренных 1 – 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группой, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы		
Слесарь - электрик	не ниже 3 квалификационной группы по электробезопасности, допуск к работе в электроустановках до 1000 В, стаж работы в должности не менее 3 лет	6 895
	не ниже 4 квалификационной группы по электробезопасности, допуск к работе в электроустановках до (свыше) 1000 В	7 237

Профессиональная квалификационная группа должностей, не отнесенные к профессионально-квалификационным группам		
Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.04.2017 № 351 н «Об утверждении профессионального стандарта «Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья»		
Ассистент по оказанию технической помощи	среднее общее образование и краткосрочное обучение или инструктаж на рабочем месте	5 053
	среднее профессиональное образование – программы профессиональной подготовки по профессии рабочих, служащих «Ассистент по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья»	5 689
Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.09.2015 № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»		
Контрактный управляющий	среднее профессиональное образование (программы профессиональной переподготовки в сфере закупок). Без предъявления требований к стажу работы	5 689
	высшее образование (бакалавриат), дополнительное профессиональное образование (программы повышения квалификации или программы профессиональной переподготовки в сфере закупок) и опыт работы не менее 3 лет в сфере закупок	6 546
	высшее образование (бакалавриат), дополнительное профессиональное образование (программы повышения квалификации или программы профессиональной переподготовки в сфере закупок) и стаж работы в должности контрактного управляющего II категории не менее 3 лет в сфере закупок	7 237

Приложение № 2
к Положению о системе оплаты и стимулировании
труда работников МБДОУ «Детский сад № 5»
Вилучинского городского округа

**Размеры
повышающих коэффициентов к основным должностным окладам
педагогических работников МБДОУ «Детский сад № 5»
Вилучинского городского округа**

N п/ п	Наименование по- вышающих коэф- фициентов	Основание для установления коэффициента	Размеры повышающих коэффици- ентов:	
			для руководя- щих работников	для педагогиче- ских работников
1	Коэффициент уровня образова- ния*	Наличие высшего образова- ния	-	1,20
		Наличие среднего професси- онального образования	-	1,10
		Наличие среднего общего образования	-	1,00
2	Коэффициент ста- жа педагогической работы (за исключе- нием стажа работы в должности методиста, заведующего методи- ческим кабинетом, старшего методиста)*	Наличие стажа педагогиче- ской работы: более 15 лет	-	1,40
		от 10 до 15 лет	-	1,37
		от 5 до 10 лет	-	1,27
		от 2 до 5 лет	-	1,17
		от 0 до 2 лет	-	1,00
3	Коэффициент ква- лификации*	Наличие квалификационной категории:		
		высшей квалификационной категории	-	1,40
		первой квалификационной категории	-	1,20
		второй квалификационной категории****	-	1,1
4	Коэффициент спе- цифики работы**	Тип 1***	1,25	1,25
		Тип 2***	1,2	1,2
		Тип 3	1,15	1,15
		Тип 4***		
			Размер коэффициента определяется прика- зом Министерства образования и науки Камчатского края с учетом специфики ра- боты учреждений	

Примечание:

* за исключением педагогов-библиотекарей, не осуществляющих ведение преподавательской деятельности (ведение занятий по учебным предметам на условиях, установленных для учителей);

** основание для установления коэффициента специфики работы по типам 1, 2, 3, 4 определяется приказом Министерства образования и науки Камчатского края с учетом специфики работы учреждений в Камчатском крае;

*** коэффициент специфики работы 1, 2, 4 типов учреждений распространяется на вспомогательный персонал учреждений;

****согласно части 2 приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.03.2010 № 209 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и

муниципальных образовательных учреждений» квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам учреждения до введения в действие Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, сохраняются в течение срока, на который они были присвоены. В связи с этим Порядок определения должностного оклада (ставки заработной платы), действующего до 1 сентября 2011 года сохраняется для педагогических работников, имеющих вторую квалификационную категорию в течение срока, на который она была присвоена.

Перечень критериев стимулирования по результатам достижения целевых показателей деятельности работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 5»

Должность – воспитатель

Критерии	Целевой показатель	Измерители	Коэффициент	Периодичность выплат
1. Обеспечение сохранения и укрепление здоровья и физического развития воспитанников	1.1. Отсутствие замечаний по обеспечению безопасности воспитанников, отсутствие случаев травматизма у воспитанников	Отсутствие Наличие	0,3	ежемесячно
	1.2. Качественная реализация всех видов и форм физкультурно-оздоровительной деятельности, включая организацию прогулок	Отсутствие Наличие	0,3	ежемесячно
	1.3. Обеспечение эффективного использования оборудования для организации различных видов двигательной деятельности	Стабильность использования	0,2	ежемесячно
2. Эффективность организации воспитательно-образовательного процесса, обеспечивающего результативность и качество дошкольного образования	2.1. Качественная разработка учебно-методических материалов, обновление и пополнение банка пособий	Пополнение методического кабинета пособиями	0,2	ежемесячно
	2.2. Реализация современных инновационных технологий, работа в режиме эксперимента	Наличие Отсутствие	0,3	ежемесячно
	2.3. Разработка и реализация индивидуальных «маршрутов» обучения детей, имеющих затруднения в обучении и развитии, а также имеющих способности к интеллектуальной, творческой, физкультурно-спортивной деятельности	Наличие Отсутствие	0,2	ежемесячно
	2.4. Организация воспитательно-образовательного процесса, обеспечивающего разностороннее развитие воспитанников	Наличие Отсутствие	0,363	ежемесячно
	2.5. Степень достижения воспитанниками планируемых результатов освоения ООП ДО по пяти ОО с учетом целевых ориентиров	Мониторинг	0,2	по факту

	2.6. Взаимодействие с педагогическими работниками (воспитателями, др. специалистами) через консультации и рекомендации по проведению коррекционно-развивающих занятий	Наличие Отсутствие	0,2	ежемесячно
	2.7. Организация взаимодействия со специалистами других учреждений, общественных организаций в процессе реализации образовательных задач по направлению деятельности (школа, музей, библиотека, спортивная, музыкальная школа, дом творчества и др.)	Наличие Отсутствие	0,1	по факту
3. Повышение профессионально-го мастерства	3.1. Разработка и реализация дополнительных индивидуальных, групповых проектов	Наличие Отсутствие	0,2	по факту
	3.2. Обобщение, распространение передового опыта	На уровне ОУ На уровне города На уровне края	0,1 0,2 0,3	по факту
	3.3. Проведение открытых мероприятий, выступление на конференциях, семинарах, педсоветах, методобъединениях	На уровне ОУ На уровне города На уровне края	0,1 0,2 0,3	по факту
	3.4. Результативность участия в конкурсах, выставках и т.д. лично / воспитанников	На уровне ОУ На уровне города На уровне края	0,1 0,2 0,3	по факту
	3.5. Расширение образовательного пространства (использование дополнительных помещений, оборудования вне группы)	Наличие Отсутствие	0,2	по факту
	3.6. Участие в мероприятиях других специалистов	На уровне ОУ На уровне города На уровне края	0,1 0,2 0,3	по факту
	3.7. Активное участие в сетевых профессиональных сообществах, вебинарах, видеоконференциях	Наличие Отсутствие	0,2	по факту
	3.8. Наличие и постоянное пополнение личного сайта/личной страницы на сайте учреждения	Наличие Отсутствие	0,3	по факту
4. Эффективность взаимодействия с родителями	4.1. Отсутствие обоснованных жалоб на педагога, конфликтных ситуаций с родителями	Отсутствие Наличие	0,1	ежемесячно
	4.2. Вовлечение родителей в воспитательно-образовательный процесс и жизнедеятельность учреждения	Наличие Отсутствие	0,1	ежемесячно

	4.3. Привлечение родителей к созданию комфортных условий в кабинете, в помещениях детского сада в целом	Наличие Отсутствие	0,3	по факту
	4.4. Подготовка и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения	Наличие Отсутствие	0,1	ежемесячно
5. Исполнительская дисциплина	5.1. Исполнение административных решений, инициативность при реализации должностных обязанностей	Наличие Отсутствие	0,3	по факту
	5.2. Соблюдение правил и норм ОТ, ПБ, СанПиН	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,1	ежемесячно
	5.3. Своевременное и качественное оформление документации	Наличие Отсутствие	0,2	ежемесячно
	5.4. Знание и соблюдение правил Положения о профессиональной этике	Наличие Отсутствие	0,2	ежемесячно
6. Расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы	6.1. Активное участие в организации предоставления платных образовательных услуг 6.2. Участие в общественно-полезной деятельности (мероприятия в нерабочее время) 6.3. Сохранность имущества (мелкий ремонт) 6.4. Участие в работе комиссий учреждения	Наличие Отсутствие	0,1 (по каждому критерию)	ежемесячно

Должность – музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, инструктор по физической культуре (по плаванию), педагог дополнительного образования

Критерии	Показатели	Измерители	Коэффициент	Периодичность выплат
1. Эффективность организации воспитательно-образовательного процесса, обеспечивающего результативность и качество дошкольного образования	1.1. Индивидуальная коррекционно-развивающая работа с воспитанниками вне занятий	Отсутствие Наличие	0,3	ежемесячно
	1.2. Степень достижения воспитанниками планируемых результатов освоения ООП ДО по своему направлению с учетом целевых ориентиров	Мониторинг	0,2	по факту
	1.3. Организация воспитательно-образовательного процесса, обеспечивающего разностороннее развитие воспитанников	Отсутствие Наличие	0,363	ежемесячно
	1.4. Качественная разработка учебно-методических материалов, обновление и пополнение банка пособий	Пополнение методического кабинета пособиями	0,2	ежемесячно

	1.5. Реализация современных инновационных технологий, работа в режиме эксперимента	Наличие Отсутствие	0,3	ежемесячно
	1.6. Взаимодействие с педагогическими работниками (воспитателями, др. специалистами) через консультации и рекомендации по проведению коррекционно-развивающих занятий	Наличие Отсутствие	0,2	ежемесячно
	1.7. Организация взаимодействия со специалистами других учреждений, общественных организаций в процессе реализации образовательных задач по направлению деятельности (школа, музей, библиотека, спортивная и музыкальная школа, дом творчества и др.)	Наличие Отсутствие	0,1	по факту
	1.8. Разработка и реализация индивидуальных «маршрутов» обучения детей, имеющих затруднения в обучении и развитии, а также имеющих способности к интеллектуальной, творческой, физкультурно-спортивной деятельности	Наличие Отсутствие	0,2	ежемесячно
2. Повышение профессионального мастерства	2.1. Обобщение, распространение передового опыта	На уровне ОУ На уровне города На уровне края	0,1 0,2 0,3	по факту
	2.2. Проведение открытых мероприятий, выступления на конференциях, семинарах, педсоветах, методобъединениях	На уровне ОУ На уровне города На уровне края	0,1 0,2 0,3	по факту
	2.3. Результативность участия в конкурсах, выставках и т.д. лично / воспитанников	На уровне ОУ На уровне города На уровне края	0,1 0,2 0,3	по факту
	2.4. Участие в мероприятиях других специалистов	На уровне ОУ На уровне города На уровне края	0,1 0,2 0,2	по факту
	2.5. Активное участие в сетевых профессиональных сообществах, вебинарах, видеоконференциях	Наличие Отсутствие	0,2	по факту
	2.6. Наличие и постоянное пополнение личного сайта/личной страницы на сайте учреждения	Наличие Отсутствие	0,3	по факту
3. Эффективность взаимодействия с	3.1. Отсутствие обоснованных жалоб на педагога, конфликтных ситуаций с родителями	Отсутствие Наличие	0,1	ежемесячно

родителями	3.2. Вовлечение родителей в воспитательно-образовательный процесс и жизнедеятельность учреждения	Наличие Отсутствие	0,1	ежемесячно
	3.3. Привлечение родителей к созданию комфортных условий в кабинете, в помещениях детского сада в целом	Наличие Отсутствие	0,3	по факту
	3.4. Подготовка и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения	Наличие Отсутствие	0,1	ежемесячно
4.Исполнительская дисциплина	4.1. Исполнение административных решений, инициативность при реализации должностных обязанностей	Наличие Отсутствие	0,3	по факту
	4.2. Соблюдение правил и норм ОТ, ПБ, СанПиН	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,1	ежемесячно
	4.3. Своевременное и качественное оформление документации	Наличие Отсутствие	0,2	ежемесячно
	4.4. Знание и соблюдение правил Положения о профессиональной этики	Наличие Отсутствие	0,2	ежемесячно
5. Расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы	5.1. Активное участие в организации предоставления платных образовательных услуг 5.2. Участие в общественно-полезной деятельности (мероприятия в нерабочее время) 5.3. Сохранность имущества (мелкий ремонт) 5.4. Участие в работе комиссий учреждения	Наличие Отсутствие	0,1 (по каждому критерию)	ежемесячно

Должность - учитель-логопед, педагог-психолог, социальный педагог

Критерии	Показатели	Измерители	Коэффициент	Периодичность выплат
1.Эффективность организации воспитательно-образовательного процесса, обеспечивающего результативность и качество дошкольного образования	1.1. Позитивная динамика развития воспитанников, включенных в коррекционную работу	Отсутствие Наличие	до 0,2	ежемесячно
	1.2. Взаимодействие с педагогическими работниками (воспитателями, др. специалистами) через консультации и рекомендации по проведению коррекционно-развивающих занятий	Наличие Отсутствие	0,2	ежемесячно
	1.3. Разработка и реализация индивидуальных «маршрутов» обучения детей, имеющих затруднения в обучении и развитии, а также имеющих способности к интеллектуальной, творческой, физкультурно-спортивной деятельности	Наличие Отсутствие	0,2	ежемесячно

	1.4. Качественная разработка учебно-методических материалов, обновление и пополнение банка пособий	Пополнение методического кабинета пособиями	0,2	ежемесячно
	1.5. Организация воспитательно-образовательного процесса, обеспечивающего разностороннее развитие воспитанников	Отсутствие Наличие	0,363	ежемесячно
	1.6. Реализация современных инновационных технологий, работа в режиме эксперимента	Наличие Отсутствие	0,3	ежемесячно
	1.7. Организация взаимодействия со специалистами других учреждений, общественных организаций в процессе реализации образовательных задач по направлению деятельности (школа, музей, библиотека, спортивная, музыкальная школа, дом творчества и др.)	Отсутствие Наличие	0,1	по факту
2. Повышение профессионального мастерства	2.1. Обобщение, распространение передового опыта	На уровне ОУ На уровне города На уровне края	0,1 0,2 0,3	по факту
	2.2. Проведение открытых мероприятий, выступления на конференциях, семинарах, педсоветах	На уровне ОУ На уровне города На уровне края	0,1 0,2 0,3	по факту
	2.3. Результативность участия в конкурсах, выставках и т.д. лично / воспитанников	На уровне ОУ На уровне города На уровне края	0,1 0,2 0,3	по факту
	2.4. Участие в мероприятиях других специалистов	На уровне ОУ На уровне города На уровне края	0,1 0,2 0,2	по факту
	2.5. Активное участие в сетевых профессиональных сообществах, вебинарах, видеоконференциях	Наличие Отсутствие	0,2	по факту
	2.6. Наличие и постоянное пополнение личного сайта/личной страницы на сайте учреждения	Наличие Отсутствие	0,3	по факту
3. Эффективность взаимодействия с родителями	3.1. Отсутствие обоснованных жалоб на педагога, конфликтных ситуаций с родителями	Отсутствие Наличие	0,1	ежемесячно
	3.2. Вовлечение родителей в воспитательно-образовательный процесс и жизнедеятельность учреждения	Наличие Отсутствие	0,1	ежемесячно

	3.3. Привлечение родителей к созданию комфортных условий в кабинете, в помещениях детского сада в целом	Наличие Отсутствие	0,3	по факту
	3.4. Подготовка и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения	Наличие Отсутствие	0,1	ежемесячно
4.Исполнительская дисциплина	4.1. Исполнение административных решений, инициативность при реализации должностных обязанностей	Наличие Отсутствие	0,3	по факту
	4.2. Соблюдение правил и норм ОТ, ПБ, СанПиН	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,1	ежемесячно
	4.3. Своевременное и качественное оформление документации	Наличие Отсутствие	0,2	ежемесячно
	4.4. Знание и соблюдение правил Положения о профессиональной этике	Наличие Отсутствие	0,2	ежемесячно
5. Расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы	5.1. Активное участие в организации предоставления платных образовательных услуг 5.2. Участие в общественно-полезной деятельности (мероприятия в нерабочее время) 5.3. Сохранность имущества (мелкий ремонт) 5.4. Участие в работе комиссий учреждения.	Наличие Отсутствие	0,1 (по каждому критерию)	ежемесячно

Должность – заместитель заведующего по УВР

Критерии	Показатели	Измерители	Коэффициент	Периодичность выплаты
1.Эффективность управленческой и методической деятельности	1.1. Высокий уровень методической работы по повышению профессиональной квалификации педагогов ДОУ; проведение семинаров, мастер-классов; участие в конференциях, конкурсах и т.д.	Наличие Отсутствие	0,1	ежемесячно
	1.2. Отсутствие конфликтных ситуаций в курируемом направлении деятельности	Наличие Отсутствие	до 0,1	ежемесячно
	1.3. Разнообразие форм методической работы с кадрами, их эффективность.	Наличие Отсутствие	0,1	ежемесячно
	1.4. Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) воспитательно-образовательного процесса.	Наличие Отсутствие	0,1	ежемесячно
	1.5. Распространение педагогического опыта на краевом уровне	Наличие Отсутствие	0,1	по факту

	1.6. Результативное участие учреждения в краевых конкурсах	Наличие Отсутствие	0,1	по факту
	1.7. Высокий уровень организации аттестации педагогических работников ДОУ.	Наличие Отсутствие	до 0,1	ежемесячно
	1.8. Уровень оформления методической документации (образовательная программа ДОУ, годовой план воспитательно-образовательной работы, программа развития ДОУ, материалы оперативного и тематического контроля и т.д.)	Наличие Отсутствие	до 0,1	по факту
	1.9. Создание и поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.	Наличие Отсутствие	до 0,1	ежемесячно
2. Исполнительская дисциплина	2.1. Привлечение внебюджетных средств в виде спонсорской помощи	Наличие Отсутствие	0,2	по факту
	2.2. Соблюдение правил и норм ОТ, ПБ, СанПиН, отсутствие травматизма	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,1	ежемесячно
3. Расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы	3.1. Участие в работе комиссий учреждения	Наличие Отсутствие	0,2	ежемесячно

Должность – младший воспитатель

Критерии	Показатели	Измерители	Коэффициент	Периодичность выплат
1. Обеспечение сохранения и укрепление здоровья и физического развития воспитанников	1.1. Отсутствие травматизма у воспитанников	Отсутствие Наличие	0,2	ежемесячно
	1.2. Стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников	Уровень заболеваемости ниже среднего по учреждению	0,1	ежемесячно
	1.3. Выполнение режима проветривания, кварцевания, организация закаливающих процедур	Выполнение Не выполнение	0,1	ежемесячно
	1.4. Формирование навыков самообслуживания и самоорганизации	Наличие Отсутствие	0,1	ежемесячно
	1.5. Организация совместной деятельности с воспитателями группы в соответствии с ФГОС ДОО	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,1	ежемесячно

2. Эффективность взаимодействия с родителями	2.1. Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций	Наличие Отсутствие	0,1	ежемесячно
	2.2. Участие в подготовке и проведении групповых мероприятий (родительские собрания, утренники и т.д.)	Наличие Отсутствие	0,1	по факту
3. Исполнительская дисциплина	3.1. Исполнение административных решений	Наличие Отсутствие	0,3	ежемесячно
	3.2. Привлечение внебюджетных средств в виде спонсорской помощи	Наличие Отсутствие	0,2	по факту
	3.3. Соблюдение правил и норм ОТ, ПБ, СанПиН	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,1	ежемесячно
4. Расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы	4.1. Сохранность имущества (мелкий ремонт) 4.2. Проведение мероприятий по энергосбережению (по плану) 4.3. Благоустройство территории 4.4. Участие в работе комиссий учреждения	Наличие Отсутствие	0,1 (по каждому критерию)	ежемесячно

Должность – заместитель заведующего по АХЧ

Критерии	Показатели	Измерители	Коэффициент	Периодичность выплаты
1. Эффективность административной и хозяйственной деятельности	1.1. Организация закупок для нужд учреждения	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,2	ежемесячно
	1.2. Своевременное выполнение требований предписаний контролирующих органов	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,1	по факту
	1.3. Обеспечение бесперебойной, безаварийной работы учреждения	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,1	ежемесячно
2. Эффективное использование материально-технических и финансовых ресурсов	2.1. Своевременное и качественное проведение инвентаризаций и ревизий	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,1	по факту
	2.2. Своевременное расходование финансовых средств в соответствии с кассовым планом учреждения	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,1	по факту
	2.3. Организация мелкого ремонта, проведение субботников	Наличие Отсутствие	0,1	по факту

	2.4. Привлечение внебюджетных средств в виде спонсорской помощи	Наличие Отсутствие	0,2	по факту
3. Исполнительская дисциплина	3.1. Соблюдение правил и норм ОТ, ПБ, СанПиН, отсутствие травматизма	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,1	ежемесячно
4. Расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы	4.1. Участие в работе комиссий учреждения	Наличие Отсутствие	0,2	ежемесячно

Должность – специалист по кадрам

Критерии	Показатели	Измерители	Коэффициент	Периодичность выплаты
1. Организация делопроизводства	1.1. Качественное ведение документации по приему и увольнению работников	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,2	ежемесячно
	1.2. Качественное ведение документации по личному составу работников	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,2	ежемесячно
	1.3. Качественное ведение документации по воспитанникам	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,1	ежемесячно
	1.4. Качественный прием и рассылка входящей и исходящей документации	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,1	по факту
2. Дополнительный объем работы	2.1. Подготовка документации к таблице о заработной плате работников, к началу учебного года	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,2	ежемесячно
	2.2. Своевременное заполнение мониторингов	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,2	по факту
	2.3. Взаимодействие с Центром занятости населения	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,2	ежемесячно
	2.4. Своевременное и качественное ведение документации по воинскому учету работников	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,1	ежемесячно
3. Исполнительская дисциплина	3.1. Исполнение административных решений	Наличие Отсутствие	0,3	ежемесячно
	3.2. Привлечение внебюджетных средств в виде спонсорской помощи	Наличие Отсутствие	0,2	по факту
	3.3. Соблюдение правил и норм ОТ, ПБ, СанПиН	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,1	ежемесячно

4. Расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы	4.1. Сохранность материальной базы учреждения 4.2. Проведение мероприятий по энергосбережению (по плану) 4.3. Благоустройство территории 4.4. Участие в работе комиссий учреждения	Наличие Отсутствие	0,1 (по каждому критерию)	ежемесячно
---	---	-----------------------	------------------------------	------------

Должность – машинист по стирке белья

Критерии	Показатели	Измерители	Коэффициент	Периодичность выплат
1. Организация основной деятельности	1.1. Качество стирки мягкого инвентаря, рабочей одежды	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,1	ежемесячно
	1.2. Эффективное использование оборудования; отсутствие травматизма	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,2	ежемесячно
	1.3. Соблюдение норм расходования моющих и дезинфицирующих средств	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,1	ежемесячно
2. Выполнение особо сложных работ	2.1. Ручная стирка штор в соответствии с графиком	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,3	по факту
	2.2. Деликатная стирка костюмов, реквизита для утренников	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,3	по факту
3. Исполнительская дисциплина	3.1. Исполнение административных решений	Наличие Отсутствие	0,3	ежемесячно
	3.2. Привлечение внебюджетных средств в виде спонсорской помощи	Наличие Отсутствие	0,2	по факту
	3.3. Соблюдение правил и норм ОТ, ПБ, СанПиН	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,1	ежемесячно
4. Расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы	4.1. Сохранность материальной базы учреждения 4.2. Проведение мероприятий по энергосбережению (по плану) 4.3. Участие в работе комиссий учреждения	Наличие Отсутствие	0,1 (по каждому критерию)	ежемесячно

Должность – сторож, вахтер

Критерии	Показатели	Измерители	Коэффициент	Периодичность выплат
1. Организация основной деятельности	1.1. Качественное исполнение должностной инструкции, правил внутреннего трудового распо-	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,2	ежемесячно

	рядка			
	1.2. Отсутствие порчи и утраты имущества учреждения в течение рабочего времени	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,1	ежемесячно
	1.3. Отсутствие посторонних лиц на территории учреждения	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,1	ежемесячно
2. Охрана жизни и здоровья воспитанников и работников учреждения	2.1. Своевременное и качественное реагирование на возникновение чрезвычайных ситуаций	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,2	по факту
	2.2. Отсутствие травматизма	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,1	ежемесячно
3. Исполнительская дисциплина	3.1. Исполнение административных решений	Наличие Отсутствие	0,3	ежемесячно
	3.2. Привлечение внебюджетных средств в виде спонсорской помощи	Наличие Отсутствие	0,2	по факту
	3.3. Соблюдение правил и норм ОТ, ПБ, СанПиН	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,1	ежемесячно
4. Расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы	4.1. Сохранность материальной базы учреждения	Наличие Отсутствие	0,1 (по каждому критерию)	ежемесячно
	4.2. Проведение мероприятий по энергосбережению (по плану)			
	4.3. Уборка снега в зимний период			
	4.4. Благоустройство территории			
	4.5. Мелкий ремонт			
	4.6. Уход за комнатными растениями			
4.8. Участие в работе комиссий учреждения				

Должность – уборщик территории

Критерии	Показатели	Измерители	Коэффициент	Периодичность выплат
1. Организация основной деятельности	1.1. Качественное исполнение должностной инструкции, правил внутреннего трудового распорядка	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,2	ежемесячно
	1.2. Отсутствие порчи и утраты имущества учреждения в течение рабочего времени	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,1	ежемесячно

	1.3. Отсутствие посторонних лиц на территории учреждения	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,1	ежемесячно
2. Охрана жизни и здоровья воспитанников и работников учреждения	2.1. Своевременное и качественное реагирование на возникновение чрезвычайных ситуаций	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,2	по факту
	2.2. Отсутствие травматизма	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,1	ежемесячно
3. Исполнительская дисциплина	3.1. Исполнение административных решений	Наличие Отсутствие	0,3	ежемесячно
	3.2. Привлечение внебюджетных средств в виде спонсорской помощи	Наличие Отсутствие	0,2	по факту
	3.3. Соблюдение правил и норм ОТ, ПБ, СанПиН	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,1	ежемесячно
4. Расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы	4.1. Сохранность материальной базы учреждения 4.2. Проведение мероприятий по энергосбережению (по плану) 4.3. Благоустройство территории 4.4. Мелкий ремонт 4.5. Уход за растениями на территории учреждения 4.6. Участие в работе комиссий учреждения	Наличие Отсутствие	0,1 (по каждому критерию)	ежемесячно

Должность – уборщик служебных помещений

Критерии	Показатели	Измерители	Коэффициент	Периодичность выплаты
1. Организация основной деятельности	1.1. Качественное исполнение должностной инструкции, правил внутреннего трудового распорядка	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,2	ежемесячно
	1.2. Отсутствие порчи и утраты имущества учреждения в течение рабочего времени	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,1	ежемесячно
	1.3. Соблюдение режима работы основного и дополнительных входов в учреждение	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,1	ежемесячно
2. Охрана жизни и здоровья воспитанников и работников учреждения	2.1. Создание и поддержание благоприятных условий пребывания воспитанников и работников в учреждении	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,1	ежемесячно

	2.2. Своевременное и качественное реагирование на возникновение чрезвычайных ситуаций	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,2	по факту
	2.3. Отсутствие травматизма	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,1	ежемесячно
3. Исполнительская дисциплина	3.1. Исполнение административных решений	Наличие Отсутствие	0,3	ежемесячно
	3.2. Привлечение внебюджетных средств в виде спонсорской помощи	Наличие Отсутствие	0,2	по факту
	3.3. Соблюдение правил и норм ОТ, ПБ, СанПиН	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,1	ежемесячно
4. Расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы	4.1. Сохранность материальной базы учреждения 4.2. Проведение мероприятий по энергосбережению (по плану) 4.3. Благоустройство территории 4.4. Уход за комнатными растениями 4.5. Участие в работе комиссий учреждения	Наличие Отсутствие	0,1 (по каждому критерию)	ежемесячно

Должность – садовник

Критерии	Показатели	Измерители	Коэффициент	Периодичность выплат
1. Организация основной деятельности	1.1. Качественное исполнение должностной инструкции, правил внутреннего трудового распорядка	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,2	ежемесячно
	1.2. Отсутствие порчи и утраты имущества учреждения в течение рабочего времени	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,1	ежемесячно
	1.3. Соблюдение графика работ по содержанию зимнего сада, помещений и территории учреждения	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,1	ежемесячно
2. Охрана жизни и здоровья воспитанников и работников учреждения	2.1. Создание и поддержание благоприятных условий пребывания воспитанников и работников в зимнем саду, в помещениях и на территории учреждения	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,1	ежемесячно
	2.2. Своевременное и качественное реагирование на возникновение чрезвычайных ситуаций	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,2	по факту

	2.3. Отсутствие травматизма	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,1	ежемесячно
3.Исполнительская дисциплина	3.1. Исполнение административных решений	Наличие Отсутствие	0,3	ежемесячно
	3.2. Привлечение внебюджетных средств в виде спонсорской помощи	Наличие Отсутствие	0,2	по факту
	3.3. Соблюдение правил и норм ОТ, ПБ, СанПиН	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,1	ежемесячно
4. Расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы	4.1. Сохранность материальной базы учреждения 4.2. Проведение мероприятий по энергосбережению (по плану) 4.3. Оснащение зимнего сада, помещений и территории учреждения 4.4. Благоустройство территории 4.5. Участие в работе комиссий учреждения	Наличие Отсутствие	0,1 (по каждому критерию)	ежемесячно

Должность – шеф-повар, повар, кухонный рабочий

Критерии	Показатели	Измерители	Коэффициент	Периодичность выплаты
1. Организация основной деятельности	1.1. Качественное исполнение должностной инструкции, правил внутреннего трудового распорядка	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,2	ежемесячно
	1.2. Обеспечение бесперебойной работы оборудования пищеблока	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,1	ежемесячно
	1.3. Отсутствие предписаний контролирующих органов по итогам проверок	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,2	по факту
2. Охрана жизни и здоровья воспитанников и работников учреждения	2.1. Обеспечение соблюдения норм и качества детского физиологического питания	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,1	ежемесячно
	2.2. Своевременное и качественное реагирование на возникновение чрезвычайных ситуаций	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,2	по факту
	2.3. Отсутствие травматизма	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,1	ежемесячно
3.Исполнительская дисциплина	3.1. Исполнение административных решений	Наличие Отсутствие	0,3	ежемесячно

	3.2. Привлечение внебюджетных средств в виде спонсорской помощи	Наличие Отсутствие	0,2	по факту
	3.3. Соблюдение правил и норм ОТ, ПБ, СанПиН	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,1	ежемесячно
4. Расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы	4.1. Сохранность материальной базы учреждения 4.2. Проведение мероприятий по энергосбережению (по плану) 4.3. Благоустройство территории 4.4. Подготовка праздничных мероприятий 4.5. Участие в работе комиссий учреждения	Наличие Отсутствие	0,1 (по каждому критерию)	ежемесячно

Должность – кастелянша

Критерии	Показатели	Измерители	Коэффициент	Периодичность выплат
1. Организация основной деятельности	1.1. Качественное исполнение должностной инструкции, правил внутреннего трудового распорядка	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,2	ежемесячно
	1.2. Отсутствие порчи и утраты мягкого инвентаря	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,2	ежемесячно
	1.3. Соблюдение требований к качеству хранения и сортировки белья	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,1	ежемесячно
2. Охрана жизни и здоровья воспитанников и работников учреждения	2.1. Выполнение санитарных требований в области личной гигиены	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,1	ежемесячно
	2.2. Своевременное и качественное реагирование на возникновение чрезвычайных ситуаций	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,2	по факту
	2.3. Отсутствие травматизма	Наличие Отсутствие	0,1	ежемесячно
3. Исполнительская дисциплина	3.1. Исполнение административных решений	Наличие Отсутствие	0,3	ежемесячно
	3.2. Привлечение внебюджетных средств в виде спонсорской помощи	Наличие Отсутствие	0,2	по факту
	3.3. Соблюдение правил и норм ОТ, ПБ, СанПиН	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,1	ежемесячно
4. Расширение зоны обслуживания, увеличение	4.1. Сохранность материальной базы учреждения, мелкий ремонт	Наличие Отсутствие	0,1 (по каждому	ежемесячно

объема работы	4.2. Проведение мероприятий по энергосбережению (по плану) 4.3. Благоустройство территории 4.4. Уход за комнатными растениями 4.5. Пошив праздничных костюмов 4.6. Участие в работе комиссий учреждения		критерию)	
---------------	---	--	-----------	--

Должность – кладовщик

Критерии	Показатели	Измерители	Коэффициент	Периодичность выплат
1. Организация основной деятельности	1.1. Качественное исполнение должностной инструкции, правил внутреннего трудового распорядка	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,2	ежемесячно
	1.2. Своевременное и качественное ведение документации по учету и расходованию продуктов питания	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,2	ежемесячно
	1.3. Отсутствие предписаний контролирующих органов	Наличие Отсутствие	0,2	по факту
2. Организация питания в учреждении	2.1. Своевременная организация поставки и 10-дневного запаса продуктов питания	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,1	ежемесячно
	2.2. Соблюдение условий хранения продуктов питания, сроков реализации; наличие сертификатов и удостоверений качества	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,2	по факту
	2.3. Качественная работа по составлению меню	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,1	ежемесячно
3. Исполнительская дисциплина	3.1. Исполнение административных решений	Наличие Отсутствие	0,3	ежемесячно
	3.2. Привлечение внебюджетных средств в виде спонсорской помощи	Наличие Отсутствие	0,2	по факту
	3.3. Соблюдение правил и норм ОТ, ПБ, СанПиН; отсутствие травматизма	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,1	ежемесячно
4. Расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы	4.1. Сохранность материальной базы учреждения 4.2. Проведение мероприятий по энергосбережению (по плану) 4.3. Оснащение складских помещений	Наличие Отсутствие	0,1 (по каждому критерию)	ежемесячно

	4.4. Благоустройство территории 4.5. Участие в работе комиссий учреждения			
--	--	--	--	--

Должность – грузчик, слесарь-электрик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания

Критерии	Показатели	Измерители	Коэффициент	Периодичность выплат
1. Организация основной деятельности	1.1. Качественное исполнение должностной инструкции, правил внутреннего трудового распорядка	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,2	ежемесячно
	1.2. Отсутствие порчи и утраты имущества учреждения в течение рабочего времени	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,1	ежемесячно
	1.3. Обеспечение бесперебойной работы оборудования учреждения (лифт, станки, электрооборудование и т.д.)	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,2	ежемесячно
2. Охрана жизни и здоровья воспитанников и работников учреждения	2.1. Создание и поддержание благоприятных условий пребывания воспитанников и работников в учреждении	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,1	ежемесячно
	2.2. Своевременное и качественное реагирование на возникновение чрезвычайных ситуаций	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,2	по факту
	2.3. Отсутствие травматизма	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,1	ежемесячно
3. Исполнительская дисциплина	3.1. Исполнение административных решений	Наличие Отсутствие	0,3	ежемесячно
	3.2. Привлечение внебюджетных средств в виде спонсорской помощи	Наличие Отсутствие	0,2	по факту
	3.3. Соблюдение правил и норм ОТ, ПБ, СанПиН	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,1	ежемесячно
4. Расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы	4.1. Сохранность материальной базы учреждения 4.2. Проведение мероприятий по энергосбережению (по плану) 4.3. Благоустройство территории 4.4. Участие в работе комиссий учреждения	Наличие Отсутствие	0,1 (по каждому критерию)	ежемесячно

Должность – инженер-программист

Критерии	Показатели	Измерители	Коэффициент	Периодичность выплаты
1. Организация основной деятельности	1.1. Качественное исполнение должностной инструкции, правил внутреннего трудового распорядка	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,2	ежемесячно
	1.2. Качественное обслуживание сайта учреждения	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,2	ежемесячно
	1.3. Обеспечение бесперебойной работы компьютерной техники учреждения	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,1	ежемесячно
2. Охрана жизни и здоровья воспитанников и работников учреждения	2.1. Поддержание благоприятных условий пребывания воспитанников и работников в учреждении	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,1	ежемесячно
	2.2. Своевременное и качественное реагирование на возникновение чрезвычайных ситуаций	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,2	по факту
	2.3. Отсутствие травматизма	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,1	ежемесячно
3. Исполнительская дисциплина	3.1. Исполнение административных решений	Наличие Отсутствие	0,3	ежемесячно
	3.2. Привлечение внебюджетных средств в виде спонсорской помощи	Наличие Отсутствие	0,2	по факту
	3.3. Соблюдение правил и норм ОТ, ПБ, СанПиН	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,1	ежемесячно
4. Расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы	4.1. Сохранность материальной базы учреждения 4.2. Проведение электронных торгов для нужд учреждения 4.3. Проведение мероприятий по энергосбережению (по плану) 4.4. Оснащение производственных помещений 4.5. Благоустройство территории 4.6. Участие в работе комиссий учреждения	Наличие Отсутствие	0,1 (по каждому критерию)	ежемесячно

Должность – специалист по охране труда

Критерии	Показатели	Измерители	Коэффициент	Периодичность выплаты
1. Организация основной деятельности	1.1. Качественное исполнение должностной инструкции, правил внутреннего трудового распорядка	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,2	ежемесячно

	рядка			
	1.2. Своевременное и качественное ведение документации по организации ОТ	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,2	ежемесячно
	1.3. Образцовое качество выполняемых работ	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,2	ежемесячно
2. Охрана жизни и здоровья воспитанников и работников учреждения	2.1. Поддержание благоприятных условий пребывания воспитанников и работников в учреждении	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,1	ежемесячно
	2.2. Своевременное и качественное реагирование на возникновение чрезвычайных ситуаций	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,2	по факту
	2.3. Отсутствие травматизма	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,1	ежемесячно
3. Исполнительская дисциплина	3.1. Исполнение административных решений	Наличие Отсутствие	0,3	ежемесячно
	3.2. Привлечение внебюджетных средств в виде спонсорской помощи	Наличие Отсутствие	0,2	по факту
	3.3. Соблюдение правил и норм ОТ, ПБ, СанПиН	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,1	ежемесячно
4. Расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы	4.1. Сохранность материальной базы учреждения 4.2. Проведение электронных торгов для нужд учреждения 4.3. Проведение мероприятий по энергосбережению (по плану) 4.4. Оснащение производственных помещений 4.5. Благоустройство территории 4.6. Участие в работе комиссий учреждения	Наличие Отсутствие	0,1 (по каждому критерию)	ежемесячно

Должность – контрактный управляющий

Критерии	Показатели	Измерители	Коэффициент	Периодичность выплат
1. Организация основной деятельности	1.1. Качественное исполнение должностной инструкции, правил внутреннего трудового распорядка	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,2	ежемесячно
	1.2. Своевременное и качественное ведение документации по организации закупок	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,2	ежемесячно

	1.3. Качественное и своевременное предоставление отчетности	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,2	ежемесячно
	1.4. Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,2	ежемесячно
2. Исполнительская дисциплина	2.1. Исполнение административных решений, инициативность при реализации должностных обязанностей	Наличие Отсутствие	0,3	ежемесячно
	2.2. Привлечение внебюджетных средств в виде спонсорской помощи	Наличие Отсутствие	0,2	по факту
	2.3. Соблюдение правил и норм ОТ, ПБ, СанПиН	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,1	ежемесячно
3. Расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы	3.1. Участие в общественно-полезной деятельности (мероприятия в нерабочее время)	Наличие Отсутствие	0,1 (по каждому критерию)	ежемесячно
	3.2. Сохранность имущества (мелкий ремонт)			
	3.3. Участие в работе комиссий учреждения			

Приложение № 4
к Положению о системе оплаты и стимулировании
труда работников муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 5» Вилочинского городского округа

**Перечень отдельных категорий работников,
заменяющих уходящих в отпуск**

- Заведующий дошкольного учреждения
- Воспитатель
- Повар
- Кухонный рабочий
- Машинист по стирке белья
- Кастелянша
- Кладовщик
- Уборщик служебных помещений
- Уборщик территории
- Сторож

Приложение № 5

к Положению о системе оплаты и стимулировании труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 5» Вилочинского городского округа

Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях

При выполнении педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации.
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель