СОГЛАСОВАНО:
Начальник УО ААГО
_____ Л.П. Лысак
«17» 06 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ № 31
_____ М.П.Порублева
«09» 06 2020 г.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюзной
Организации МБДОУ № 31
_____ Сокольникова Т.П.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детского сада № 31

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 31,подведомственного Управлению образования администрации Ангарского городского округа (далее Положение) действует с 01.06.2019 года, разработано в соответствии с:

1.1.1. Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

1.1.3. Постановлением администрации Ангарского городского округа от 27.09.2018г. № 1082-па « Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений Ангарского городского округа».

1.1.4. Постановления администрации Ангарского городского округа от 26.12.2018г. № 1453-па « О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений Ангарского городского округа утвержденное Постановлением администрации АГО от 27.09.2018 года № 1082-па».

1.1.5. Постановления администрации Ангарского городского округа от 29.05.2019г. № 493-па « О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений Ангарского городского округа,утвержденное Постановлением администрации АГО от 27.09.2018 года № 1082-па».

1.1.6. Постановления администрации Ангарского городского округа от 24.10.2019г. № 1079-па « О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений Ангарского городского округа, утвержденное Постановлением администрации АГО от 27.09.2018 года № 1082-па».

1.1.7. Иными нормативными правовыми актами Российской Федерации

1.1.8. Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

1.1.9. Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

1.1.10. Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

1.1.11. Иными нормативными правовыми актами Иркутской области, с учетом:

1) Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2017, протокол № 11;
2) приказа Министерства образования Иркутской области от 07.11.2017 № 93-мпр «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных, автономных учреждений Иркутской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет министерство образования Иркутской области».

1.2. Действие настоящего Положения распространяется на работников (за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 31 (далее – Учреждение), в отношении которого Управление образования администрации Ангарского городского округа осуществляет функции и полномочия Учредителя (далее – Учредитель).

1.3. Положение служит основанием для установления системы оплаты труда работников Учреждения и включает в себя:

1.3.1. Размеры минимальных окладов (минимальных ставок заработной платы) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) работников.

1.3.2. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера работникам Учреждения.

1.3.3. Размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения.

1.3.4. Иные выплаты, осуществляемые в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

1.4. Система оплаты труда, конкретные условия и порядок выплаты заработной платы работникам устанавливаются соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения, принятыми с учетом мнения представительного органа работников и согласованными с Учредителем.

1.5. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника (ставки заработной платы), выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

2. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА И УСТАНОВЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ МБДОУ № 31

2.1. Фонд оплаты труда Учреждения формируется на календарный год, исходя из объема затрат на оплату труда, учтенных при формировании муниципального задания на оказание муниципальных услуг(выполнение работ), а также средств, полученных от приносящей доход деятельности Учреждения.

2.2. Фонд оплаты труда Учреждения формируется на основании штатного расписания, согласованного с Учредителем.

2.3. Штатное расписание включает в себя все должности (профессии) работников Учреждения и утверждается руководителем Учреждения.

2.4. В фонд оплаты труда Учреждения включаются:

1) фонд должностных окладов (ставок заработной платы);
2) фонд выплат компенсационного характера;
3) фонд выплат стимулирующего характера.

2.5. В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат работникам за их труд (заработная плата):

1) должностной оклад (ставка заработной платы);
2) выплаты компенсационного характера, предусмотренные трудовым законодательством и локальными нормативными правовыми актами;

3) выплаты стимулирующего характера.

2.6. Размеры минимальных окладов (минимальных ставок заработной платы) работников устанавливаются по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.7. Должностной оклад (ставка заработной платы) работника Учреждения рассчитывается по формуле:

ДО = О х КП, где:

ДО – должностной оклад (ставка заработной платы);

О – размер минимального оклада (минимальной ставки заработной платы) по должности (профессии), включенной в соответствующий квалификационный уровень ПКГ;

КП – повышающий коэффициент к минимальному окладу (минимальной ставке заработной платы) по занимаемой должности (профессии) (далее – повышающий коэффициент).

2.8. Размер повышающего коэффициента к минимальному окладу не может превышать 4,0. Повышающие коэффициенты к минимальным окладам (минимальным ставкам заработной платы) по должностям (профессиям) в квалифицированных уровнях ПКГ устанавливаются в соответствии с приказом Учредителя. Конкретный размер повышающего коэффициента по каждой должности (профессии) определяется в соответствии с разработанным в Учреждении положением об оплате труда, принятым с учетом мнения представительного органа работников и согласованный с Учредителем (далее – Положение об оплате труда Учреждения).

2.9. Выплаты компенсационного характера (кроме районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в южных районах Иркутской области) устанавливаются по соответствующим ПКГ в процентах к должностным окладам (ставкам заработной платы).

2.10. Конкретные размеры выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями, а также условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и Иркутской области.

2.11. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, о размерах иных сумм, начисленных работнику за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

2.12. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

2.13. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

2.14. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного федеральным законом, с начислением на него районного коэффициента и процентной надбавки за работу в южных районах Иркутской области.

В случае заключения Регионального соглашения о минимальной заработной плате в Иркутской области, устанавливающего размер минимальной заработной платы в Иркутской области выше, чем размер минимальной заработной платы, установленный федеральным законом, месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы в Иркутской области.

2.15. Ответственность за формирование и неэффективное использование фонда оплаты труда возлагается на руководителя Учреждения.

2.16. Индексация заработной платы работников Учреждения производится в порядке, установленном трудовым законодательством, на основании нормативных правовых актов органов государственной власти Иркутской области, органов местного самоуправления Ангарского городского округа.

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПО КАТЕГОРИЯМ РАБОТНИКОВ

3.1. Учебно-вспомогательный персонал, педагогические работники:

3.1.1. Размеры минимальных окладов (минимальных ставок заработной платы) учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников Учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (Приложение № 1 к настоящему Положению).

3.2. Общеотраслевые должности служащих:

3.2.1. Размеры минимальных окладов работников Учреждения, занимающих общеотраслевые должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (Приложение № 1 к настоящему Положению).

3.3. Общеотраслевые профессии рабочих:

3.3.1. Размеры минимальных окладов работников Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения их профессий к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (Приложение № 1к настоящему Положению).

4. РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЙ

4.1. С учетом соответствующих условий труда и норм действующего законодательства Российской Федерации работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за разъездной характер работы и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
3) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
4) другие виды выплат компенсационного характера, предусмотренных действующим законодательством и настоящим Положением.

4.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью идентификации вредных и (или) опасных факторов трудового процесса и оценки уровня их воздействия на работника. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление выплат компенсационного характера не производится.

4.3. Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника Учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.4. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.5. Оплата труда при работе в ночное время производится в повышенном размере в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации, но не ниже минимального размера, установленного постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время». Повышение оплаты труда за работу в ночное время в Учреждении составляет 35 % должностного оклада (ставки заработной платы) (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.6. Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.7. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.8. К заработной плате работникам Учреждения выплачивается районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в организациях, расположенных в южных районах Иркутской области, в размерах, установленных трудовым законодательством.

4.9. Ежемесячная выплата младшим воспитателям, отработавшим в Учреждении более одного года, в размере 5 процентов должностного оклада (согласно штатного расписания).

4.10. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными правовыми актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.11. Об изменении размеров выплат компенсационного характера по результатам специальной оценки условий труда работники Учреждения предупреждаются не менее, чем за 2 месяца.

4.12. Доплата отдельным категориям работников (далее – доплата) производится по отдельным должностям (профессиям) работников профессиональных квалификационных групп первого и второго уровня.

4.13. Конкретный размер доплаты устанавливается в соответствии с квалификационными уровнями соответствующих профессиональных квалификационных групп первого и второго уровня согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

4.14. Доплата выплачивается ежемесячно пропорционально отработанному времени.

4.15. Отдельным категориям работников, принятым на работу по совместительству, доплата осуществляется в порядке, установленном настоящим Положением.

4.16. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах с работниками Учреждения.

4.17. Работникам Учреждения, занимающим штатную должность с неполным рабочим днем, выплаты компенсационного характера устанавливаются пропорционально отработанному времени.

4.18. Молодым специалистам в возрасте до 29 лет из числа педагогических работников, приступившим к работе по специальности в Учреждении, устанавливается ежемесячная надбавка, основными условиями выплаты которой являются:

1) Наличие диплома государственного образца об окончании учебного заведения высшего или среднего профессионального образования;
2) Начало работы по специальности не позднее 3-х лет после получения диплома государственного образца;

Статус молодого специалиста (в возрасте до 29 лет) может быть продлен в следующих случаях:

1) Призыв на военную службу или на альтернативную гражданскую службу;
2) Нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

4.19. Ежемесячная выплата молодым специалистам в возрасте до 29 лет из числа педагогических работников, работающим по специальности в Учреждении устанавливается:

1) При стаже до 3 лет работы по специальности – в размере 20 процентов должностного оклада (ставки);
2) При стаже от 3 до 5 лет работы по специальности – в размере 10 процентов должностного оклада (ставки);

3) При стаже от 5 до 7 лет работы по специальности – в размере 5 процентов должностного оклада (ставки);

5. РАЗМЕРЫ, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЙ

5.1. В Учреждении в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества работы, своевременном и добросовестном исполнении своих должностных обязанностей и повышении уровня ответственности за выполненную работу устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

5.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

1) ежемесячная выплата за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ (далее – ежемесячная выплата);
2) ежемесячные выплаты за профессиональное развитие;
3) премия за выполнение особо важных и срочных работ;
4) премия к юбилейным датам и профессиональным праздникам.

5.3. Виды выплат стимулирующего характера, конкретные размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда Учреждения.

5.4. Конкретный размер выплат стимулирующего характера может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы), в абсолютном размере (баллах). При установлении ежемесячной выплаты в баллах применяется бальная система оценки деятельности работников Учреждения, в соответствии с которой каждых работник набирает определенное количество баллов по итогам работы за месяц

Размер ежемесячной выплаты работнику Учреждения определяется путем умножения набранного количества баллов на стоимость одного балла.

Стоимость одного балла определяется путем деления месячного фонда выплат стимулирующего характера на общую сумму баллов всех работников в данном месяце.

5.5. Перечень критериев и показателей для осуществления ежемесячной выплаты должен отвечать уставным задачам Учреждения.

5.6. Каждому показателю (критерию) присваивается определенное количество баллов. Размер ежемесячной выплаты конкретному работнику определяется путем суммирования баллов по перечню критериев и показателей с учетом результатов его работы за месяц.

5.7. Размер ежемесячной выплаты работникам Учреждения утверждается приказом руководителя Учреждения на основании решения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера (далее – комиссия). Комиссия формируется из председателя комиссии, которым является руководитель Учреждения, и членов комиссии. В состав комиссии обязательно включается член представительного органа работников Учреждения (выборного органа первичной профсоюзной организации). Состав комиссии утверждается приказом руководителя Учреждения. Комиссия действует на основании Положения о комиссии.

5.8. Вопросы распределения ежемесячной выплаты рассматриваются на заседаниях, проводимых в период, предшествующий начислению заработной платы. Заседания комиссии проводятся в соответствии с действующим в Учреждении Положением. На заседаниях комиссии рассматривается и согласовывается оценка профессиональной деятельности работников за период, предшествующий установлению ежемесячной выплаты, которая должна отражать результативность, интенсивность и качество работы каждого работника Учреждения (кроме руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера). Решения комиссии принимаются простым большинством голосов. Комиссия принимает решение об установлении ежемесячной выплаты на основании предоставленных материалов по каждому работнику и оформляет его протоколом.

На основании протокола комиссии руководитель Учреждения издает приказ об установлении конкретного размера ежемесячной выплаты работнику Учреждения. Работники Учреждения вправе ознакомиться с данными оценки собственной профессиональной деятельности. Работники Учреждения вправе подать, а комиссия обязана принять к рассмотрению письменное заявление

работника о его несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Руководитель Учреждения по согласованию с комиссией дает ответ на письменное обращение в течение 5 (пяти) рабочих дней.

5.9. Размер ежемесячной выплаты снижается в следующих случаях:

1) неисполнения или ненадлежащего исполнения своих должностных (трудовых) обязанностей, снижение качественных показателей работы – 10 баллов;
2) наличия обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений- 5 баллов;
3) нарушения норм и правил поведения (нарушение педагогической и профессиональной этики), халатного отношения к сохранности материально-технической базы, наличия существенных замечаний в ведении документации – 10 баллов;
4) нарушения правил внутреннего трудового распорядка, нарушения санитарно-эпидемиологического режима, правил охраны труда, пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья – 50 баллов;
5) неисполнение или ненадлежащее исполнение доведенного до Учреждения муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ) – 10 баллов;

5.10. Ежемесячные выплаты за профессиональное развитие устанавливаются по занимаемой должности с учетом педагогической нагрузки:

5.10.1. За наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации педагогических работников (Приложение № 3 к настоящему Положению).

5.10.2. За наличие почетного звания, ученой степени, почетного отраслевого знака (Приложение № 3 к настоящему Положению).

5.10.3. Молодым специалистам до 35 лет из числа педагогических работников (далее – ежемесячная выплата молодым специалистам), впервые приступившим к работе по специальности в Учреждении:

1) при стаже до 3 лет работы по специальности –в размере 20 процентов должностного оклада (ставки заработной платы);
2) при стаже от 3 до 5 лет работы по специальности –в размере 10 процентов должностного оклада (ставки заработной платы);
3) при стаже от 5 до 7 лет работы по специальности –в размере 5 процентов должностного оклада (ставки заработной платы).

Основаниями установления ежемесячной выплаты молодым специалистам являются:

1) наличие документа об образовании и о квалификации, подтверждающего получение среднего профессионального или высшего образования;
2) начало работы по специальности не позднее 3 лет после получения диплома государственного образца.

Статус молодого специалиста (в возрасте до 29 лет) может быть продлен в следующих случаях:

1) Призыв на военную службу или на альтернативную гражданскую службу;
2) Нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

При переходе в другую муниципальную образовательную организацию, расположенную на территории Ангарского городского округа, право на ежемесячную выплату молодым специалистам сохраняется.

5.11. Ежемесячная выплата и ежемесячные выплаты за профессиональное развитие выплачиваются пропорционально отработанному времени.

5.11.1.Ежемесячная выплата и ежемесячные выплаты за профессиональное развитие не начисляются:

1) за период временной нетрудоспособности;
2) за период нахождения в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, учебном отпуске, иных дополнительных отпусках, отпуске без сохранения заработной платы.

5.12. Порядок выплаты премии за выполнение особо важных и срочных работ, премии к юбилейным датам и профессиональным праздникам устанавливается Положением об оплате труда Учреждения. Выплата премии за выполнение особо важных и срочных работ, премии к юбилейным

датам и профессиональным праздникам осуществляется в пределах фонда оплаты труда не более одного должностного оклада.

5.13. Все выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения осуществляются в пределах фонда оплаты труда, формируемого за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и средств, полученных от приносящей доход деятельности, на них начисляются районный коэффициент и процентная надбавка за работу в южных районах Иркутской области.

6. ИНЫЕ ВЫПЛАТЫ, ОСУЩЕСТВЛЯЕМЫЕ В ПРЕДЕЛАХ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

6.1.Работникам Учреждения за счет средств фонда оплаты труда может быть оказана материальная помощь в случае причинения материального ущерба в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, грабежа, иного противоправного посягательства на жизнь, здоровье, имущество работника, а также в связи с материальными затруднениями (болезнь работника или члена его семьи, смерть члена семьи).Членами семьи признаются супруги, дети (в т.ч. усыновленные, удочеренные), родители работников Учреждения.

6.2.Условия выплаты материальной помощи, ее размеры и критерии их определения, устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом Учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, в пределах объема предоставляемой на соответствующий финансовый год субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда.

6.3.Решение об оказании материальной помощи работнику Учреждения и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника.

Приложение № 1
к Положению

РАЗМЕРЫ МИНИМАЛЬНЫХ ОКЛАДОВ

(минимальных ставок заработной платы) по профессиональным квалификационным группам должностей (профессий) работников учреждения

РАБОТНИКИ ОБРАЗОВАНИЯ

Наименование должности	Размеры минимальных окладов (минимальных ставок заработной платы), руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1 квалификационный уровень	
Младший воспитатель	5 850
Профессиональная квалификационная группа должностей	

педагогических работников	
1 квалификационный уровень	
Инструктор по физической культуре	7 000
Музыкальный руководитель	
3 квалификационный уровень	
Воспитатель	7 850
Педагог-психолог	
4 квалификационный уровень	
Старший воспитатель	8 000
Учитель-дефектолог	
Учитель-логопед (логопед)	

ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ

Наименование должности	Размеры минимальных окладов, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	
Делопроизводитель	5 650
2 квалификационный уровень	
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	
Инспектор по кадрам	5 850
2 квалификационный уровень	
Заведующий хозяйством	6 000
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	
3 квалификационный уровень	
Заведующий производством (шеф-повар)	6 400
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	
Бухгалтер 1-ой категории	6 550
Специалист по охране труда	
Инженер-программист (программист)	
2 квалификационный уровень	
Должности служащих первого квалификационного уровня,	6 700

1	2
по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	
3 квалификационный уровень	
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	7 000
4 квалификационный уровень	
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	7 250
5 квалификационный уровень	

ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ПРОФЕССИИ РАБОЧИХ

Наименование профессии	Размеры минимальных окладов, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	5 650 – 1 квалификационный разряд; 5 700 – 2 квалификационный разряд; 6 000 – 3 квалификационный разряд
Дворник	
Кастелянша	
Кухонный рабочий	
Машинист по стирке и ремонту спецодежды	
Повар	
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	
Сторож (вахтер)	
Уборщик служебных помещений	
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных	6 200 – 4 квалификационный разряд; 6 300 – 5 квалификационный разряд

1	2
разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	
Повар	

Приложение № 2
к Положению

Стимулирующие выплаты ***основному педагогическому персоналу дошкольного учреждения – воспитателям***

Протокол № ___ от "_____" _____20 г. для начисления стимулирующих выплат в _____**г**.									
воспитателю гр. № ____ _____									
№ п/п	Критерий	Показатели критериев		max балл	факт. Б.		стоим 1 бал.	итого (в руб)
					С	К		
1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы								
1.1.	За сложность, напряжённость и интенсивность труда	Положительная динамика посещаемости детей в группе	Превышение (от 100% и выше)	**5**				
			Выполнение (от 85% до100%)	3				
			Не выполнение (от 85% и ниже)	0				
		Положительная динамика здоровья воспитанников	Без заболеваемости	**5**				
			Заболеваемость 1-3сл.	4				
			Заболеваемость 4 -5сл. Заболеваемость 6 – 7сл. Свыше 7 сл	3 2 0				
		Заболеваемость в гр. раннего возраста	До 5сл От 5 – 7сл От 7 – 8сл, свыше 8 – 0б	5 4 1				
1.2.	Эффективность взаимодействия с семьями воспитанников	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	Отсутствуют	**2**				
			Имеются	0				
1.3.	За результативность организационно-методической работы	Муниципальный уровень: конференции, мастер-классы, участие в жюри, МО, курсы и др	Участвовал	**5**				
			Не участвовал	0				
		Муниципальный уровень Региональный уровень федеральн. уровень: (конкурсы, публикации, конференции и др).	Муниципальный уровень Региональный Федеральный Международный	**5** **6** **8** **10**				
			Не участвовал	0				
		Работа по самообразованию	Ведется систематически	**2**				
			Ведется с замечаниями	1				
1.4.	Результативные инновационные подходы к организации образовательного процесса.	Использование ИКТ в воспитательно-образовательном процессе	Использует	**2**				
			Не использует	0				
1.5.	Подработки за недостающего сотрудника.		Более 70 часов	30				
			От 31 до 70 часов	20				
			До 30 часов	10				
2. Выплата за качество выполняемых работ								
2.1.	Эффективность и качество воспитательно-образовательной работы с детьми		Высокий	**5**				
			Средний	3				
			Низкий	1				
			Недопустимый	0				
2.2.	Уровень исполнительской дисциплины		Высокий	**5**				
			Средний	3				
			Низкий	1				
			Недопустимый	0				
2.3.	Качество ведения документации: план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости и т.д.		Ведется в полном объеме	**2**				
			Ведется с замечаниями	1				
			Не ведется	0				

2.4.	Орг. и проведение мероприятий, повышающих авторитет и создающих полож. имидж учреждения, работа с социумом.		Проводится	**2**				
			Не проводится	0				
2.6.	Эффективность организации охраны жизни и здоровья детей	Соблюдение СанПиН	Использует	**2**				
			Не использует	0				
		Выполнение требований по ОТ и ПБ.	Выполняются	**2**				
			Не выполняются	0				
		Случаи травматизма	Отсутствуют	**2**				
			Имеются	0				
	ИТОГО			**100**				
	ИТОГО за фактически отработанное время в мес.							

С протоколом ознакомлен: _____ _____ _____ "_____" _____20 г.

Музыкальный руководитель

Протокол № ___ от "_____" _____ 20 г. для начисления стимулирующих выплат в_____**г**.

муз. руководителю _____

№ п/п	Критерий	Показатели критериев		max балл	факт. балл		стоим 1 бал.	итого (в руб)
					С	К		
1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы				**78**				
1.1.	За сложность, напряжённость и интенсивность труда	Положительная динамика или стабильные показатели достижений и развития воспитанников	Положительная динамика	3				
			Стабильные показатели	2				
			Отрицательная динамика	0				
		Положительная динамика участия воспитанников в детских конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т. д.	Участвуют на Муниц.ур.	5				
			Участвуют в ДОУ	3				
			Не участвуют	0				
1.2.	Эффективность взаимодействия с семьями воспитанников	Обеспечение консультативной помощи родителям воспитанников	Проводятся	1				
			Не проводятся	0				
		Мероприятия с участием родителей (утренники, праздники, досуги и т.д.)	Проводятся	2				
			Не проводятся	0				
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	Отсутствуют	1				
			Имеются	0				
1.3.	За результатив-ность организацион-но-методической работы	На уровне учреждения: педсоветы, методич часы, консультации и т.д.	Участвовал	2				
			Не участвовал	0				
		Муниципальный уровень: конференции, мастер-классы, участие в жюри, МО и др	Участвовал	4				
			Не участвовал	0				
		Региональный и федеральн. уровень: кон-курсы, публикации, конференции и др.	Участвовал	6				
			Не участвовал	0				
		Работа по самообразованию	Ведется систематически	2				
			Ведется с замечаниями	1				
1.4.	Результативные ин-новационные под-ходы к организации образовательного процесса.	Применение инновац. и (или) авторских программ, совр. технологий в образов. процессе в соответствии с ФГОС	Использует	2				
			Не использует	0				
		Разработка и внедрение авторских пед. рекомендаций, программ, пособий.	Использует	3				
			Не использует	0				
		Использование ИКТ в воспитательно-образовательном процессе	Использует	2				
			Не использует	0				
1.5.	Работа в условиях расширения зоны обслуживания и увеличения объёма работ		Более 50 часов	45				
			От 25 до 49 часов	35				
			До 25 часов	15				
2. Выплата за качество выполняемых работ				**22**				
2.1.	Эффективность и качество воспитательно-образовательной работы с детьми		Высокий	5				
			Средний	3				
			Низкий	1				
			Недопустимый	0				
2.2.	Уровень исполнительской дисциплины		Высокий	5				
			Средний	3				
			Низкий	1				
			Недопустимый	0				
2.3.	Качество ведения документации: план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости и т.д.		Ведется в полном объеме	2				
			Ведется с замечаниями	1				
			Не ведется	0				
2.4.	Орг-я и проведение мероприятий, повышающих		Проводится	1				

	авторитет и создающих положит. имидж учреждения, работа с социумом.		Не проводится	0				
2.5.	Взаимодействие со всеми участниками образовательного процесса, оказание консультативной помощи		Осуществляет	1				
			Не осуществляет	0				
2.6.	Соблюдение профессиональной и корпоративной этики.		Соблюдается	1				
			Не соблюдается	0				
2.7.	Создание комфортн. условий пребывания детей, улучшение предм-развивающей среды, эстетика оформл. помещений.		Работа ведется творчески	2				
			Работа проводится	1				
			Работа не проводится	0				
2.8.	Эффективность организации охраны жизни и здоровья детей	Использование здоровьесберегающих технологий в восп-образоват. процессе.	Использует	1				
			Не использует	0				
		Выполнение требований по ОТ и ПБ, соблюдению СанПиН.	Выполняются	1				
			Не выполняются	0				
		Случаи травматизма	Отсутствуют	2				
			Имеются	0				
2.9.	Эффективность использования и сохранность материально-технических и энергоресурсов учреждения		Ведется	1				
			Не ведется	0				
	ИТОГО			**100**				
	ИТОГО за фактически отработанное время в мес.							

С протоколом ознакомлен: _____ _____ "_____" _____20 г.

Инструктор по физической культуре

Протокол № ___ от "_____" _____ 20 г. для начисления стимулирующих выплат в____**г**.

№ п/п	Критерий	Показатели критериев		max балл	факт. балл		стоим 1 бал.	итого (в руб)
					С	К		
1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы				**70**				
1.1.	За сложность, напряжённость и интенсивность труда	Положительная динамика или стабильные показатели достижений и развития воспитанников	Положительная динамика	5				
			Стабильные показатели	2				
			Отрицательная динамика	0				
		Положительная динамика участия воспитанников в детских конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т. д.	Участвуют на Муниц.ур.	5				
			Участвуют в ДОУ	3				
			Не участвуют	0				
1.2.	Эффективность взаимодействия с семьями воспитанников	Обеспеченте консультативной помощи родителям воспитанников	Проводятся	3				
			Не проводятся	0				
		Мероприятия с участием родителей (утренники, праздники, досуги и т.д.)	Проводятся	2				
			Не проводятся	0				
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	Отсутствуют	2				
			Имеются	0				
1.3.	За результатив-ность организацион-но-методической работы	На уровне учреждения: педсоветы, методич часы, консультации и т.д.	Участвовал	2				
			Не участвовал	0				
		Муниципальный уровень: конференции, мастер-классы, участие в жюри, МО и др	Участвовал	5				
			Не участвовал	0				
		Региональный и федеральн. уровень: кон-курсы, публикации, конференции и др.	Участвовал	6				
			Не участвовал	0				
		Работа по самообразованию	Ведется систематически	2				
			Ведется с замечаниями	1				
1.4.	Результативные ин-новационные под-ходы к организации образовательного процесса.	Применение инновац. и (или) авторских программ, совр. технологий в образов. процессе в соответствии с ФГТ	Использует	3				
			Не использует	0				
		Разработка и внедрение авторских пед. рекомендаций, программ, пособий.	Использует	3				
			Не использует	0				
		Использование ИКТ в воспитательно-образовательном процессе	Использует	2				
			Не использует	0				
1.5.	Работа в условиях расширения зоны обслуживания и увеличения объёма работ		Более 50 часов	30				
			От 25 до 49 часов	20				
			До 25 часов	10				
2. Выплата за качество выполняемых работ				**30**				
2.1.	Эффективность и качество воспитательно-образовательной работы с детьми		Высокий	5				
			Средний	3				
			Низкий	2				
			Недопустимый	0				
2.2.	Уровень исполнительской дисциплины		Высокий	5				
			Средний	3				
			Низкий	2				
			Недопустимый	0				
2.3.	Качество ведения документации: план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости и т.д.		Ведется в полном объеме	5				
			Ведется с замечаниями	2				
			Не ведется	0				
2.4.	Орг-я и проведение мероприятий, повышающих		Проводится	2				

	авторитет и создающих положит. имидж учреждения, работа с социумом.		Не проводится	0				
2.5.	Взаимодействие со всеми участниками образовательного процесса, оказание консультативной помощи		Осуществляет	2				
			Не осуществляет	0				
2.6.	Соблюдение профессиональной и корпоративной этики.		Соблюдается	1				
			Не соблюдается	0				
2.7.	Создание комфортн. условий пребывания детей, улучшение предм-развивающей среды, эстетика оформл. помещений.		Работа ведется творчески	2				
			Работа проводится	1				
			Работа не проводится	0				
2.8.	Эффективность организации охраны жизни и здоровья детей	Использование здоровьесберегающих технологий в восп-образоват. процессе.	Использует	4				
			Не использует	0				
		Выполнение требований по ОТ и ПБ, соблюдению СанПиН.	Выполняются	1				
			Не выполняются	0				
		Случаи травматизма	Отсутствуют	2				
			Имеются	0				
2.9.	Эффективность использования и сохранность материально-технических и энергоресурсов учреждения		Ведется	1				
			Не ведется	0				
	ИТОГО			**100**				
	ИТОГО за фактически отработанное время в мес.							

С протоколом ознакомлен: _____ _____ "_____" _____20 г.

Педагог-психолог

Протокол № ___ от "_____" _____ 20 г. для начисления стимулирующих выплат в_____**г**.

педагогу-психологу _____

№ п/п	Критерий	Показатели критериев		max балл	факт. балл С	факт. балл К	стоим 1 бал.	итого (в руб)
1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы				**69**				
1.1.	За сложность, напряжённость и интенсивность труда	Положительная динамика или стабильные показатели достижений и развития воспитанников	Положительная динамика	5				
			Стабильные показатели	3				
			Отрицательная динамика	0				
		Положительная динамика участия воспитанников в детских конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т. д.	Участвуют на Муниц.ур.	5				
			Участвуют в ДОУ	3				
			Не участвуют	0				
1.2.	Эффективность взаимодействия с семьями воспитанников	Обеспечене консультативной помощи родителям воспитанников	Проводятся	3				
			Не проводятся	0				
		Мероприятия с участием родителей (утренники, праздники, досуги и т.д.)	Проводятся	2				
			Не проводятся	0				
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	Отсутствуют	2				
			Имеются	0				
1.3.	За результатив-ность организацион-но-методической работы	На уровне учреждения: педсоветы, методич часы, консультации и т.д.	Участвовал	2				
			Не участвовал	0				
		Муниципальный уровень: конференции, мастер-классы, участие в жюри, МО и др	Участвовал	5				
			Не участвовал	0				
		Региональный и федеральн. уровень: кон-курсы, публикации, конференции и др.	Участвовал	6				
			Не участвовал	0				
		Работа по самообразованию	Ведется систематически	2				
			Ведется с замечаниями	1				
1.4.	Результативные ин-новационные под-ходы к организации образовательного процесса.	Применение инновац. и (или) авторских программ, совр. технологий в образов. процессе в соответствии с ФГТ	Использует	2				
			Не использует	0				
		Разработка и внедрение авторских пед. рекомендаций, программ, пособий.	Использует	3				
			Не использует	0				
		Использование ИКТ в воспитательно-образовательном процессе	Использует	2				
			Не использует	0				
1.5.	Работа в условиях расширения зоны обслуживания и увеличения объёма работ		Более 70 часов	30				
			От 31 до 70 часов	20				
			До 30 часов	10				
2. Выплата за качество выполняемых работ				**31**				
2.1.	Эффективность и качество воспитательно-образовательной работы с детьми		Высокий	5				
			Средний	3				
			Низкий	1				
			Недопустимый	0				
2.2.	Уровень исполнительской дисциплины		Высокий	5				
			Средний	3				
			Низкий	1				
			Недопустимый	0				
2.3.	Качество ведения документации: план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости и т.д.		Ведется в полном объеме	2				
			Ведется с замечаниями	1				

			Не ведется	0				
2.4.	Орг-я и проведение мероприятий, повышающих авторитет и создающих положит. имидж учреждения, работа с социумом.		Проводится	2				
			Не проводится	0				
2.5.	Взаимодействие со всеми участниками образовательного процесса, оказание консультативной помощи		Осуществляет	3				
			Не осуществляет	0				
2.6.	Соблюдение профессиональной и корпоративной этики.		Соблюдается	1				
			Не соблюдается	0				
2.7.	Создание комфортн. условий пребывания детей, улучшение предм-развивающей среды, эстетика оформл. помещений.		Работа ведется творчески	5				
			Работа проводится	1				
			Работа не проводится	0				
2.8.	Эффективность организации охраны жизни и здоровья детей	Использование здоровьесберегающих технологий в восп-образоват. процессе.	Использует	3				
			Не использует	0				
		Выполнение требований по ОТ и ПБ, соблюдению СанПиН.	Выполняются	2				
			Не выполняются	0				
		Случаи травматизма	Отсутствуют	2				
			Имеются	0				
2.9.	Эффективность использования и сохранность материально-технических и энергоресурсов учреждения		Ведется	1				
			Не ведется	0				
	ИТОГО			**100**				
	ИТОГО за фактически отработанное время в мес.							

С протоколом ознакомлен: _____ _____ "_____" _____20 г.

Протокол № ___ от "_____" _____ 20 г. для начисления стимулирующих выплат в_____**г**.

мл. воспитатель гр. №____ _____

кол-во фактич. отработанных дней в месяце - 20

№ п/п	Критерий	Показатели критериев		max балл	факт.балл С	факт.балл К	стоим 1 бал.	итого (в руб)
1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы				**78**				
1.1.	За сложность, напряжённость и интенсивность труда	Положительная динамика посещаемости детей в группе	Превышение (от 100% и выше)	5				
			Выполнение (от 85% до100%)	3				
			Не выполнение (от 85% и ниже)	0				
		Положительная динамика здоровья воспитанников (отсутствие ЖКЗ, вирусных заболеваний)	Без заболеваемости	3				
			Заболеваемость 15% и ниже	2				
			Заболеваемость 16% и выше	0				
		Организация успешной адаптации детей к условиям детского сада		2				
1.2.	Отсутствие обоснованных жалоб состороны родителей		Отсутствуют	2				
			Имеются	0				
1.3.	Эффективность оказания помощи восп-м при организации режимн. моментов и восп.-образовательного процесса		Оказывает	3				
			Не оказывает	0				
1.4.	Работа в условиях расширения зоны обслуживания и увеличения объёма работ		Более 60 часов	30				
			От 31 до 60 часов	10				
			До 30 часов	5				
1.5.	Участие в общественной и общеполезной деятельности учреждения	Участив в конкурсах, меропр-х, повышающих имидж учрежд.		10				
		Участие в мероприятиях с детьми (исполнение ролей, помощь при проведении)	Участвует	5				
			Не участвует	0				
		Помощь воспитателю в оформлении и оснащении группы	Оказывает	3				
			Не оказывает	0				
		Участие в погрузочно-разгрузочных работах	Оказывает	5				
			Не оказывает	0				
		Участие в косметических ремонтах	Оказывает	5				
			Не оказывает	0				
		Присмотр за детьми в часы занятости восп. в педагогических мероприятих	Осуществляет	5				
			Не осуществляет	0				
2. Выплата за качество выполняемых работ				**22**				
2.1.	Эффективность и качество соблюдения требований СанПиН по содержанию группо-вого помещения (или закреплен-ного за работником помеще-ния), соблюдение графика ежедневной и генеральной уборки.		Высокий уровень	5				
			Средний уровень	3				
			Низкий уровень	1				
			Недопустимый уровень	0				
2.2.	Уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени, соблюдение режимов: светового, питьевого, воздушного, чистоты веранд)		Высокий уровень	3				
			Средний уровень	2				
			Низкий уровень	1				
			Недопустимый уровень	0				
2.3.	Эффективность работы с детьми по привитию культурно-гигиенических навыков и навыков самообслуживания		Высокий уровень	3				
			Средний уровень	2				
			Низкий уровень	1				
			Недопустимый уровень	0				
2.4.	Соблюдение педагогической этики.		Соблюдается	1				
			Не соблюдается	0				
2.5.	Создание комфортных условий пребывания детей, эстетика оформления помещений и своего рабочего места.		Работа ведется творчески	3				
			Работа проводится	1				
			Работа не проводится	0				
2.6.	Эффективность организации охраны жизни и	Оказание помощи восп. в организации оздоров. мероприятий (утр. гимн., гимн. после сна, кисл. коктейль и др.)	Оказывает	3				
			Не оказывает	0				

	здоровья детей	Выполнение требований по ОТ и ПБ.	Выполняются	2				
			Не выполняются	0				
		Случаи травматизма	Отсутствуют	1				
			Имеются	0				
2.7.	Эффективность использования и сохранность материально-технических и энергоресурсов учреждения		Ведется	1				
			Не ведется	0				
	ИТОГО по норме			**100**	**0**			
	ИТОГО за фактически отработанное время в мес.							

С протоколом ознакомлен: _____ _____ "_____" _____20 г.

Уборщик служебных помещений

Протокол № ___ от "_____" _____ 20 г. для начисления стимулирующих выплат в_____**г**.								
уб. сл. помещ. _____			кол-во фактич. отработанных дней в месяце -					
№ п/п	Критерий	Показатели критериев		max балл	факт. балл		стоим 1 балла	итого (в руб)
					С	К		
1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы				**67**				
1.1.	За сложность, напряжённость и интенсивность труда	Положительная динамика в обслуживании количества детей в учреждении	Превышение (от 100% и выше)	7				
			Выполнение (от 85% до100%)	2				
			Не выполнение (от 85% и ниже)	0				
		Оказание помощи воспитателям при организации режимных моментов на группах раннего и мл. дошкольного возраста (выход на прогулку и др.)	Оказывает систематически	5				
			Оказывает периодически	2				
			Не оказывает	0				
1.2.	Работа в условиях расширения зоны обслуживания и увеличения объёма работ			30				
1.3.	Участие в общественной и общеполезной деятельности учреждения	Оказание помощи при подготовке к утренникам, праздникам и т.д.	Оказывает	10				
			Не оказывает	0				
		Участие в погрузочно-разгрузочных работах	Участвует	5				
			Не участвует	0				
		Участие в косметических ремонтах	Участвует	5				
			Не участвует					
		Присмотр за детьми в часы занятости воспитателей в пед. мероприятиях	Осуществляет систематически	5				
			Осуществляет периодически	2				
			Не осуществляет	0				
2. Выплата за качество выполняемых работ				**33**				
2.1.	Эффективность и качество соблюдения требований СанПиН (содержание в чистоте закрепленных за работником территорий); эстетика оформления помещений и своего рабочего места; участие в оформлении помещений и территории учреждения		Высокий уровень	10				
			Средний уровень	2				
			Низкий уровень	1				
			Недопустимый уровень	0				
2.2.	Уровень соблюдения режимов: температурного, светового, воздушного, графика уборки ежедневной и генеральной		Высокий уровень	10				
			Средний уровень	2				
			Низкий уровень	1				
			Недопустимый уровень	0				
2.3.	Уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени)		Высокий уровень	8				
			Средний уровень	2				
			Низкий уровень	0				
2.4.	Соблюдение профессиональной этики.		Соблюдается	1				
			Не соблюдается	0				
2.5.	Отсутствие замечаний по ОТ и ПБ, итогам проверок		Отсутствуют	3				
			Имеются	0				
2.6.	Эффективность использования и сохранность материально-технических и энергоресурсов учреждения		Ведется	1				
			Не ведется	0				
	ИТОГО по норме			**100**				
	ИТОГО за фактически отработанное время в мес.							
С протоколом ознакомлен: _____ _____ "_____" _____20 г.								

Рабочий по стирке и ремонту белья (спецодежды)

Протокол № ___ от "_____" _____ 20 г. для начисления стимулирующих выплат в_____**г**.

раб/ст. и рем. белья _____ кол-во фактич. отработанных дней в месяце -

№ п/п	Критерий	Показатели критериев		max балл	факт. балл С	факт. балл К	стоим 1 балла	итого (в руб)
1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы				**76**				
1.1.	За сложность, напряжённость и интенсивность труда	Положительная динамика в обслужи-вании количества детей в учреждении	Превышение (от 100% и выше)	5				
			Выполнение (от 85% до100%)	3				
			Не выполнение (от 85% и ниже)	0				
		Оказание помощи воспитателям при организации режимных моментов на группах раннего и мл. дошкольного возраста (выход на прогулку и др.)	Оказывает систематически	5				
			Оказывает периодически	3				
			Не оказывает	0				
1.2.	Работа в условиях расширения зоны обсл. и увелич. объёма работ (группы ран. возраста)			50				
1.3.	Участие в общественной и общеполезной деятельности учреждения	Оказание помощи при подготовке к утренникам, праздникам и т.д.	Оказывает систематически	3				
			Оказывает периодически	2				
			Не оказывает	0				
		Участие в погрузочно-разгрузочных работах	Участвует	5				
			Не участвует	0				
		Участие в косметических ремонтах	Участвует	5				
			Не участвует	0				
		Присмотр за детьми в часы занятости воспитателей в пед. мероприятиях	Осуществляет систематически	3				
			Осуществляет периодически	2				
			Не осуществляет	0				
2. Выплата за качество выполняемых работ				**24**				
2.1.	Эффективность и качество соблюдения требований СанПиН; эстетика оформления помещений и своего рабочего места; участие в оформлении помещений и территории учреждения		Высокий уровень	5				
			Средний уровень	3				
			Низкий уровень	1				
			Недопустимый уровень	0				
2.2.	Качественная стирка, мелкий ремонт и глажение спецодежды, постельного белья		Высокий уровень	5				
			Средний уровень	3				
			Низкий уровень	0				
2.3.	Уровень соблюдения режимов: температурного, светового, воздушного, графика уборки ежедневной и генеральной		Высокий уровень	5				
			Средний уровень	3				
			Низкий уровень	1				
			Недопустимый уровень	0				
2.4.	Уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени)		Высокий уровень	5				
			Средний уровень	3				
			Низкий уровень	0				
2.5.	Соблюдение профессиональной этики.		Соблюдается	1				
			Не соблюдается	0				
2.6.	Отсутствие замечаний по ОТ и ПБ, итогам проверок		Отсутствуют	2				
			Имеются	0				
2.7.	Эффективность использования и сохранность материально-технических и энергоресурсов учреждения		Ведется	1				
			Не ведется	0				
	ИТОГО по норме			**100**	**0**			
	ИТОГО за фактически отработанное время в мес.							

С протоколом ознакомлен: _____ _____ "_____" _____20 г.

Кастелянша

Протокол № ___ от "_____" _____ 20 г. для начисления стимулирующих выплат в_____**г**.

кастелянше _____ кол-во фактич. отработанных дней в месяце -

№ п/п	Критерий	Показатели критериев		max балл	факт. балл С	факт. балл К	стоим 1 балла	итого (в руб)
1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы				**70**				
1.1.	За сложность, напряжённость и интенсивность труда	Положительная динамика в обслужи-вании количества детей в учреждении	Превышение (от 100% и выше)	7				
			Выполнение (от 85% до100%)	5				
			Не выполнение (от 85% и ниже)	0				
		Оказание помощи воспитателям при организации режимных моментов на группах раннего и мл. дошкольного возраста (выход на прогулку и др.)	Оказывает систематически	4				
			Оказывает периодически	2				
			Не оказывает	0				
1.2.	Работа в условиях расширения зоны обслуживания и увеличения объёма работ			35				
1.3.	Участие в общественной и общеполезной деятельности учреждения	Оказание помощи при подготовке к утренникам, праздникам и т.д.	Оказывает систематически	7				
			Оказывает периодически	5				
			Не оказывает	0				
		Участие в погрузочно-разгрузочных работах	Участвует	5				
			Не участвует	0				
		Участие в косметических ремонтах	Участвует	5				
			Не участвует	0				
		Присмотр за детьми в часы занятости воспитателей в пед. мероприятиях	Осуществляет систематически	7				
			Осуществляет периодически	5				
			Не осуществляет	0				
2. Выплата за качество выполняемых работ				**30**				
2.1.	Эффективность и качество соблюдения требований СанПиН; эстетика оформления помещений и своего рабочего места; участие в оформлении помещений и территории учреждения		Высокий уровень	7				
			Средний уровень	4				
			Низкий уровень	1				
			Недопустимый уровень	0				
2.2.	Качественный ремонт мягкого инвентаря, его своевременная маркировка		Высокий уровень	7				
			Средний уровень	5				
			Низкий уровень	0				
2.3.	Уровень соблюдения режимов: температурного, светового, воздушного, графика уборки ежедневной и генеральной		Высокий уровень	7				
			Средний уровень	5				
			Низкий уровень	1				
			Недопустимый уровень	0				
2.4.	Уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени)		Высокий уровень	4				
			Средний уровень	2				
			Низкий уровень	0				
2.5.	Соблюдение профессиональной этики.		Соблюдается	1				
			Не соблюдается	0				
2.6.	Отсутствие замечаний по ОТ и ПБ, итогам проверок		Отсутствуют	3				
			Имеются	0				
2.7.	Эффективность использования и сохранность материально-технических и энергоресурсов учреждения		Ведется	1				
			Не ведется	0				
	ИТОГО по норме			**100**	**0**			
	ИТОГО за фактически отработанное время в мес.							

С протоколом ознакомлен: _____ _____ "_____" _____20 г.

Кухонный работник

Протокол № ___ от "_____" _____ 20 г. для начисления стимулирующих выплат в_____**г**.

Кухонному работнику _____ кол-во фактич. отработанных дней в месяце -

№ п/п	Критерий	Показатели критериев		max балл	факт. балл С	факт. балл К	стоим 1 балла	итого (в руб)
1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы				**70**				
1.1.	За сложность, напряжённость и интенсивность труда	Положительная динамика в обслуживании количества детей в учреждении	Превышение (от 100% и выше)	7				
			Выполнение (от 85% до100%)	3				
			Не выполнение (от 85% и ниже)	0				
		Положительная динамика здоровья воспитанников (отсутствие ЖКЗ)	Без заболеваемости	7				
			Заболеваемость 15% и ниже	3				
			Заболеваемость 16% и выше	0				
1.2.	Оказание помощи в организации оздоровительных мероприятий для детей, связанных с приемом кисл. Коктейлей, фиточаев, лактовита и др.		Осуществляет	7				
			Не осуществляет	0				
1.3.	Проявление инициативы в улучшении и создании материально-технической базы пищеблока		Осуществляет	1				
			Не осуществляет	0				
1.4.	Работа в условиях расширения зоны обслуживания и увеличения объёма работ			30				
		Участие в погрузочно-разгрузочных работах	Участвует	10				
			Не участвует	0				
		Участие в косметических ремонтах	Участвует	5				
			Не участвует	0				
2. Выплата за качество выполняемых работ				**30**				
2.1.	Качественное хранение и заготовка овощей, уборка посуды и помещений		Высокий уровень	7				
			Средний уровень	3				
			Низкий уровень	1				
			Недопустимый уровень	0				
2.2.	Соблюдение условий, сроков хранения и реализации овощей; температурного режима технологического оборудования, воздушного и светового режимов		Высокий уровень	7				
			Средний уровень	3				
			Низкий уровень	1				
			Недопустимый уровень	0				
2.4.	Уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени)		Высокий уровень	7				
			Средний уровень	3				
			Низкий уровень	1				
2.5.	Соблюдение профессиональной этики.		Соблюдается	1				
			Не соблюдается	0				
2.6.	Обеспечение содержания рабочего места в соответствии с СанПиН, эстетика оформления помещений и своего рабочего места.		Высокий уровень	5				
			Средний уровень	3				
			Низкий уровень	0				
2.7.	Отсутствие замечаний по ОТ и ПБ, итогам ревизий и других проверок контролирующих и надзорных органов		Отсутствуют	5				
			Имеются	0				
2.8.	Эффективность использования и сохранность материально-технических и энергоресурсов учреждения		Ведется	1				
			Не ведется	0				
	ИТОГО по норме			**100**	**0**			
	ИТОГО за фактически отработанное время в мес.							

С протоколом ознакомлен: _____ _____ "_____" _____20____г.

Повар

Протокол № ___ от "_____" _____ 20 г. для начисления стимулирующих выплат в_____г.								
повару _____			кол-во фактич. отработанных дней в месяце -					
№ п/п	Критерий	Показатели критериев		max балл	факт. балл		стоим 1 балла	итого (в руб)
					С	К		
1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы				**70**				
1.1.	За сложность, напряжённость и интенсивность труда	Положительная динамика в обслужи-вании количества детей в учреждении	Превышение (от 100% и выше)	5				
			Выполнение (от 85% до100%)	3				
			Не выполнение (от 85% и ниже)	0				
		Положительная динамика здоровья воспитанников (отсутствие ЖКЗ)	Без заболеваемости	5				
			Заболеваемость 15% и ниже	2				
			Заболеваемость 16% и выше	0				
1.2.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и сотрудников на качество приготовления блюд		Отсутствуют	3				
			Имеются	0				
1.3.	Оказание помощи в организации оздоровительных мероприятий для детей, связанных с приемом кисл. Коктейлей, фиточаев, лактовита и др.		Осуществляет	2				
			Не осуществляет	0				
1.4.	Выполнение работ по организации диетического питания детей с аллергическими заболеваниями, осуществление сбалансированной и рациональной замены продуктов по предписанию врача		Осуществляет	10				
			Не осуществляет	0				
1.5.	Проявление инициативы в улучшении и создании материально-технической базы пищеблока		Осуществляет	1				
			Не осуществляет	0				
1.6.	Работа в условиях расширения зоны обслуживания и увеличения объёма работ			35				
1.7.	Участие в общественной и общеполезной деятельности учреждения	Участие в работе учреждения с роди-телями по формированию культуры питания детей	Участвует	2				
			Не участвует	0				
		Участие в погрузочно-разгрузочных работах	Участвует	5				
			Не участвует	0				
		Участие в косметических ремонтах	Участвует	2				
			Не участвует	0				
2. Выплата за качество выполняемых работ				**30**				
2.1.	Качественное приготовление пищи, соблюдение норм закладки продуктов, рецептуры и норм выхода блюд в соответствии с технологическими картами		Высокий уровень	5				
			Средний уровень	2				
			Низкий уровень	1				
			Недопустимый уровень	0				
2.2.	Соблюдение режимов: технологического режима приготовления и графика выдачи блюд; условий, сроков хранения и реализации продукции; температурного режима технологического оборудования; правил порционирования; оформление контрольного блюда; питьевого, воздушного и светового режимов		Высокий уровень	5				
			Средний уровень	3				
			Низкий уровень	1				
			Недопустимый уровень	0				
2.3.	Качественное оформление документации		Высокий уровень	5				
			Средний уровень	3				
			Низкий уровень	1				
			Недопустимый уровень	0				
2.4.	Уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени)		Высокий уровень	4				
			Средний уровень	2				
			Низкий уровень	0				
2.5.	Соблюдение профессиональной этики.		Соблюдается	1				
			Не соблюдается	0				
2.6.	Обеспечение содержания рабочего места в соответствии с СанПиН, эстетика оформления помещений и своего рабочего места.		Высокий уровень	4				
			Средний уровень	2				
			Низкий уровень	0				
2.7.	Отсутствие замечаний по ОТ и ПБ, итогам ревизий		Отсутствуют	5				

	и других проверок контролирующих и надзорных органов	Имеются	0				
2.8.	Эффективность использования и сохранность материально-технических и энергоресурсов учреждения	Ведется	1				
		Не ведется	0				
	ИТОГО по норме		**100**	**0**			
	ИТОГО за фактически отработанное время в мес.						

С протоколом ознакомлен: _____ _____ "_____" _____20 г.

Дворник

Протокол № ___ от "_____" _____ 20 г. для начисления стимулирующих выплат в_____**г**.								
дворнику _____			кол-во фактич. отработанных дней в месяце -					
№ п/п	Критерий	Показатели критериев		max балл	факт. балл		стоим 1 балла	итого (в руб)
					С	К		
1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы				**62**				
1.1.	За сложность, напряжённость и интенсивность труда	Выполнение увеличенного объема работ при подготовке учреждения к весенне- летнему, осенне-зимнему периоду; при подготовке учреждения к новому учебному году	Осуществляет систематически	15				
			Осуществляет периодически	3				
			Не осуществляет	0				
		Выполнение увеличенного объема работ , связанного с природными, климатическими условиями, аварийными и чрезвычайными ситуациями (гололед, снегопад, листопад, покос травы и др)	Осуществляет систематически	15				
			Осуществляет периодически	3				
			Не осуществляет	0				
1.2.	Работа в условиях расширения зоны обслуживания и увеличения объёма работ			10				
1.3.	Участие в общественной и общеполезной деятельности учреждения	Оказание помощи при подготовке к утренникам, праздникам и т.д. (изго-товление атрибутов и простейших конструкций для создания условий для восп-образовательного процесса)	Оказывает систематически	7				
			Оказывает периодически	3				
			Не оказывает	0				
		Участие в погрузочно-разгрузочных работах	Участвует	10				
			Не участвует	0				
		Участие в косметических ремонтах	Участвует	5				
			Не участвует	0				
2. Выплата за качество выполняемых работ				**38**				
2.1.	Эфективность и качество выполнения работ	Отсутствие порчи и потери имущества учреждения во время дежурства, своевременно реагирование на ЧС	Высокий уровень	12				
			Средний уровень	3				
			Низкий уровень	1				
			Недопустимый уровень	0				
		Содержание территории учреждения и площадок под контейнеры ТБО в соответствии с требованиями СанПиН	Высокий уровень	12				
			Средний уровень	4				
			Низкий уровень	2				
			Недопустимый уровень	0				
2.4.	Уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени)		Высокий уровень	10				
			Средний уровень	3				
			Низкий уровень	0				
2.5.	Соблюдение профессиональной этики.		Соблюдается	1				
			Не соблюдается	0				
2.6.	Отсутствие замечаний по требованиям СанПиН, ОТ и ПБ		Отсутствуют	2				
			Имеются	0				
2.7.	Эффективность использования и сохранность материально-технических и энергоресурсов учреждения		Ведется	1				
			Не ведется	0				
	ИТОГО по норме			**100**	**0**			
	ИТОГО за фактически отработанное время в мес.							

С протоколом ознакомлен: _____ _____ "_____" _____20 г.

Сторож

Протокол № ___ от "_____" _____ 20 г. для начисления стимулирующих выплат в_____**г.**

сторожу _____ кол-во фактич. отработанных дней в месяце -

№ п/п	Критерий	Показатели критериев		max балл	факт. балл С	факт. балл К	стоим 1 балла	итого (в руб)
1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы				**62**				
1.1.	За сложность, напряжённость и интенсивность труда	Выполнение увеличенного объема работ при подготовке учреждения к весенне- летнему, осенне-зимнему периоду; при подготовке учреждения к новому учебному году	Осуществляет систематически	15				
			Осуществляет периодически	3				
			Не осуществляет	0				
		Выполнение увеличенного объема работ , связанного с природными, климатическими условиями, аварийными и чрезвычайными ситуациями (гололед, снегопад, листопад, покос травы и др)	Осуществляет систематически	15				
			Осуществляет периодически	3				
			Не осуществляет	0				
1.2.	Работа в условиях расширения зоны обслуживания и увеличения объёма работ			10				
1.3.	Участие в общественной и общеполезной деятельности учреждения	Оказание помощи при подготовке к утренникам, праздникам и т.д. (изготовление атрибутов и простейших конструкций для создания условий для восп-образовательного процесса)	Оказывает систематически	7				
			Оказывает периодически	3				
			Не оказывает	0				
		Участие в погрузочно-разгрузочных работах	Участвует	10				
			Не участвует	0				
		Участие в косметических ремонтах	Участвует	5				
			Не участвует	0				
2. Выплата за качество выполняемых работ				**38**				
2.1.	Эфективность и качество выполнения работ	Отсутствие порчи и потери имущества учреждения во время дежурства, своевременно реагирование на ЧС	Высокий уровень	12				
			Средний уровень	3				
			Низкий уровень	1				
			Недопустимый уровень	0				
		Содержание территории учреждения и площадок под контейнеры ТБО в соответствии с требованиями СанПиН	Высокий уровень	12				
			Средний уровень	4				
			Низкий уровень	2				
			Недопустимый уровень	0				
2.4.	Уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени)		Высокий уровень	10				
			Средний уровень	3				
			Низкий уровень	0				
2.5.	Соблюдение профессиональной этики.		Соблюдается	1				
			Не соблюдается	0				
2.6.	Отсутствие замечаний по требованиям СанПиН, ОТ и ПБ		Отсутствуют	2				
			Имеются	0				
2.7.	Эффективность использования и сохранность материально-технических и энергоресурсов учреждения		Ведется	1				
			Не ведется	0				
	ИТОГО по норме			**100**	**0**			
	ИТОГО за фактически отработанное время в мес.							

С протоколом ознакомлен: _____ _____ "_____" _____20 г.

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания

Протокол № ___ от "_____" _____ 20 г. для начисления стимулирующих выплат в_____**г.**

раб/к.обсл. и рем.зд. _____ кол-во фактич. отработанных дней в месяце -

№ п/п	Критерий	Показатели критериев		max балл	факт. балл С	факт. балл К	стоим 1 балла	итого (в руб)
1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы				**88**				
1.1.	За сложность, напряжённость и интенсивность труда	Выполнение увеличенного объема работ при подготовке учреждения к весенне- летнему, осенне-зимнему периоду; при подготовке учреждения к новому учебному году	Осуществляет систематически	15				
			Осуществляет периодически	5				
			Не осуществляет	0				
		Выполнение увеличенного объема работ , связанного с природными, климатическими условиями, аварийными и чрезвычайными ситуациями (гололед, снегопад, листопад, покос травы и др)	Осуществляет систематически	20				
			Осуществляет периодически	6				
			Не осуществляет	0				
		Выполнение работ повышенной сложности (постил линолеума, укладка кафельной плитки, изготовление малых архитектурных форм, постил пола на верандах и др)	Выполняет	15				
			Не выполняет					
1.2.	Работа в условиях расширения зоны обслуживания и увеличения объёма работ			10				
1.3.	Участие в общественной и общеполезной деятельности учреждения	Оказание помощи при подготовке к утренникам, праздникам и т.д. (изготовление атрибутов и простейших конструкций для создания условий для воспитательно-образовательного процесса)	Оказывает систематически	5				
			Оказывает периодически	3				
			Не оказывает	0				
		Участие в погрузочно-разгрузочных работах	Участвует	8				
			Не участвует	0				
		Участие в косметических ремонтах	Участвует	15				
			Не участвует					
2. Выплата за качество выполняемых работ				**12**				
2.1.	Эфективность и качество выполнения работ	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок в учреждении	Высокий уровень	5				
			Средний уровень	3				
			Низкий уровень	1				
			Недопустимый уровень	0				
2.4.	Уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени)		Высокий уровень	3				
			Средний уровень	2				
			Низкий уровень	0				
2.5.	Соблюдение профессиональной этики.		Соблюдается	1				
			Не соблюдается	0				
2.6.	Отсутствие замечаний по требованиям СанПиН, ОТ и ПБ		Отсутствуют	2				
			Имеются	0				
2.7.	Эффективность использования и сохранность материально-технических и энергоресурсов учреждения		Ведется	1				
			Не ведется	0				
	ИТОГО по норме			**100**	**0**			
	ИТОГО за фактически отработанное время в мес.							

С протоколом ознакомлен: _____ _____ "_____" _____20 г.

Делопроизводитель

Протокол № ___ от "____" _____20 г. для начисления стимулирующих выплат в_____**г.**								
Делопроизв. _____			кол-во фактич. отработанных дней в месяце -					
№ п/п	Критерий	Показатели критериев		max балл	факт. балл		стоим 1 балла	итого (в руб)
					С	К		
1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы				**67**				
1.1.	За сложность, напряжённость и интенсивность труда	Уровень эффективности проф. взаимо-действия с персоналом учреждения и родителями по вопросам финансово-экономической деятельности	Высокий	10				
			Средний	5				
			Низкий	1				
1.2.	Применение современных информационно-коммуникатив-ных технологий при ведении учета бюджетных и внебюд-жетных средств, участие в работе программы "Сетевой город"		Высокий	8				
			Средний	4				
			Низкий	1				
1.3.	Уровень эффективности взаимодействия со сторонними службами и организациями (УСЗН, ПФ РФ, ВТБ-24 и др)		Высокий	7				
			Средний	4				
			Низкий	1				
1.4.	Усчастие в общественной и общеполезной деятельности учреждения		Осуществляет	7				
			Не осуществляет	0				
1.5.	Необходимость передвижения на транспорте в территориально отдаленные организации		Осуществляет	5				
			Не осуществляет	0				
1.6.	Работа в условиях расширения зоны обслуживания и увеличения объёма работ			30				
2. Выплата за качество выполняемых работ				**33**				
2.1.	Эффекетивность и качество финан-сово-хозяйст-венной деятель-ности и докумен-тооборота	Уровень отслеживания поступления родительской платы за питание и содержание ребенка в учреждении	Высокий	7				
			Средний	4				
			Низкий	1				
		Своевременность и оперативность исполнения служебных материалов (писем, запросов и т.д.)	Высокий	7				
			Средний	4				
			Низкий	1				
		Качественное, оперативное и результативное ведение текущей, отчетной и архивной документации	Высокий	10				
			Средний	5				
			Низкий	1				
2.4.	Соблюдение профессиональной этики; сохранение кон-фиденциальной информации о деятельности учреждения, о персональных данных воспитанников и сотрудников		Соблюдается	3				
			Не соблюдается	0				
2.6.	Выполнение требований по ОТ и ПБ, соблюдению СанПиН.		Выполняются	2				
			Не выполняются	0				
	Отсутствие замечаний по итогам контроля, ревизий и других проверок контрольных и надзорных органов		Отсутствуют	3				
			Имеются	0				
2.7.	Эффективность использования и сохранность материально-технических и энергоресурсов учреждения		Ведется	1				
			Не ведется	0				
	ИТОГО			**100**				
	ИТОГО за фактически отработанное время в мес.							
С протоколом ознакомлен: _____ _____ "_____" _____20 г.								

Бухгалтер1-ой категории

Протокол № ___ от "____" _____20 г. для начисления стимулирующих выплат в_____**г.**								
Бухгалтер _____			кол-во фактич. отработанных дней в месяце -					
№ п/п	Критерий	Показатели критериев		max балл	факт. балл		стоим 1 балла	итого (в руб)
					С	К		
1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы				**67**				
1.1.	За сложность, напряжённость и интенсивность труда	Уровень эффективности проф. взаимо-действия с персоналом учреждения и родителями по вопросам финансово-экономической деятельности	Высокий	10				
			Средний	5				
			Низкий	1				
1.2.	Применение современных информационно-коммуникатив-ных технологий при ведении учета бюджетных и внебюд-жетных средств, участие в работе программы "Сетевой город"		Высокий	8				
			Средний	4				
			Низкий	1				
1.3.	Уровень эффективности взаимодействия со сторонними службами и организациями (УСЗН, ПФ РФ, ВТБ-24 и др)		Высокий	7				
			Средний	4				
			Низкий	1				
1.4.	Усчастие в общественной и общеполезной деятельности учреждения		Осуществляет	7				
			Не осуществляет	0				
1.5.	Необходимость передвижения на транспорте в территориально отдаленные организации		Осуществляет	5				
			Не осуществляет	0				
1.6.	Работа в условиях расширения зоны обслуживания и увеличения объёма работ			30				
2. Выплата за качество выполняемых работ				**33**				
2.1.	Эффекетивность и качество финан-сово-хозяйст-венной деятель-ности и докумен-тооборота	Уровень отслеживания поступления родительской платы за питание и содержание ребенка в учреждении	Высокий	7				
			Средний	4				
			Низкий	1				
		Своевременность и оперативность исполнения служебных материалов (писем, запросов и т.д.)	Высокий	7				
			Средний	4				
			Низкий	1				
		Качественное, оперативное и результативное ведение текущей, отчетной и архивной документации	Высокий	10				
			Средний	5				
			Низкий	1				
2.4.	Соблюдение профессиональной этики; сохранение кон-фиденциальной информации о деятельности учреждения, о персональных данных воспитанников и сотрудников		Соблюдается	3				
			Не соблюдается	0				
2.6.	Выполнение требований по ОТ и ПБ, соблюдению СанПиН.		Выполняются	2				
			Не выполняются	0				
	Отсутствие замечаний по итогам контроля, ревизий и других проверок контрольных и надзорных органов		Отсутствуют	3				
			Имеются	0				
2.7.	Эффективность использования и сохранность материально-технических и энергоресурсов учреждения		Ведется	1				
			Не ведется	0				
	ИТОГО			**100**				
	ИТОГО за фактически отработанное время в мес.							
С протоколом ознакомлен: _____ _____ "_____" _____20 г.								

Приложение № 3
к Положению

ЕЖЕМЕСЯЧНЫЕ ВЫПЛАТЫ ЗА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ

1. За наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации педагогических работников

Наименование квалификационной категории	Размер ежемесячной выплаты за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации педагогических работников, % от должностного оклада (ставки заработной платы)
Первая	30
Высшая	50

Педагогическим работникам, не имеющим квалификационной категории, при наличии высшего профессионального образования и стажа педагогической работы свыше 20 лет, устанавливается дополнительная ежемесячная выплата в размере 10 % от минимального оклада (минимальной ставки заработной платы)

2. За наличие почетного звания, ученой степени, почетного отраслевого знака

Основание для установления ежемесячной выплаты за наличие почетного звания, ученой степени, почетного отраслевого знака	Размер ежемесячной выплаты за наличие почетного звания, ученой степени, почетного отраслевого знака, % от должностного оклада (ставки заработной платы)
1	2
Ученая степень кандидата наук, доктора наук, ученое звание доцента, профессора, почетное звание «Народный учитель Российской Федерации»при условии соответствия их профилю деятельности Учреждения	20
Почетные звания: «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры»и другие почетные звания бывшего СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин	15
Награды Министерства просвещения СССР, РСФСР, Государственного Комитета СССР по профессионально-техническому образованию, Министерства образования и науки Российской Федерации: значок (нагрудный значок) «Отличник просвещения СССР», значок «Отличник образования СССР», значок «Отличник образования РСФСР», значок «Отличник народного просвещения», значок «Отличник народного образования», значок	10

1	2
«Отличник профессионально-технического образования РСФСР», значок «Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации», медаль К.Д. Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации»	

При наличии у работника Учреждения двух и более оснований для установления ежемесячной выплаты за наличие почетного звания, ученой степени, почетного отраслевого знака, указанная выплата устанавливается по наибольшему значению