Согласовано с начальником УОААГО

Лысак Л.И._____

Утверждено Приказом № 23 от 11.02.2016 г. Заведующий МБДОУ № 94 Сапронова Е.В. _____

Согласовано с председателем профгруппы МБДОУ № 94 Протокол № 5 от 03.02.2016 г. Коснырева А.А._____

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников, руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 94 (МБДОУ № 94)

г.Ангарск, 2016 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников МБДОУ № 94 , (далее Положение), разработано в соответствии со статьями 135, 143, 144 Трудового кодекса Российской Федерации с учётом следующих документов:

«Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2016 год», утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2015 г. протокол № 12;

Законом Иркутской области от 9 октября 2008 года № 82-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области»;

постановления Администрации Ангарского городского округа № 140-па от 29.01.2016 г. «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений Ангарского городского округа».

1.2 Положение является основанием для установления системы оплаты труда работников муниципальных учреждений, в том числе Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 94 (далее Учреждение) в отношении которого Управление образования администрации Ангарского городского округа (далее – Управление образования) осуществляет функции и полномочия учредителя.

Положение включает в себя:

1) минимальные размеры окладов (ставок) заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) работников;

2) размеры повышающих коэффициентов к окладам (ставкам) работников;

3)порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

4)порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

1.3. Минимальные размеры окладов (ставок) по профессиональным квалификационным группам работников устанавливаются в размере не ниже соответствующих рекомендованных минимальных размеров окладов (ставок), утвержденных настоящим Положением.

1.4. Минимальные оклады (ставки) по ПКГ работников Учреждения устанавливаются в размерах, утверждённых в разделе 3 настоящего Положения.

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

1.6. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом мнения представительного органа работников на основе минимальных размеров окладов (ставок), повышающих коэффициентов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА И УСТАНОВЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ

2.1. Фонд оплаты труда Учреждения формируется на календарный год исходя из объёма затрат на оплату труда, учтённых при формировании муниципального задания на оказание муниципальных услуг, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности Учреждения.

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

2.3. Штатное расписание включает в себя все должности 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. Фонд выплат стимулирующего характера не может превышать 30 % фонда оплаты труда.

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

1) должностной оклад (ставка заработной платы);
2) выплаты стимулирующего характера;
3) выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым Кодексом Российской Федерации и локальными нормативными правовыми актами.

2.7. Заработная плата работника рассчитывается по формуле:

ЗП = ДО + Кв + Св, где

ЗП - заработная плата

ДО - должностной оклад

Кв - компенсационные выплаты

Св - стимулирующие выплаты

Должностной оклад работника рассчитывается по следующей формуле:

ДО = О + О * КП + О*КПу+О*ДПК+О×КПП, где

ДО - должностной оклад

О - размер минимального оклада (минимальной ставки заработной платы)

КП - повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории,

КПу- повышающий коэффициент по квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы;

ДПК - дополнительный повышающий коэффициент за ученую степень и почетное звание.

КПП-персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу (минимальной ставке заработной платы) педагогического работника.

Повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) за наличие квалификационной категории (КП), устанавливается по результатам аттестации педагогических работников, в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ.

Педагогическим работникам, не имеющим квалификационной категории, при наличии высшего профессионального образования и стажа педагогической работы свыше 20 лет, рекомендуется устанавливать повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) по занимаемой должности в размере 0.1.

Повышающий коэффициент по квалификационному уровню ПКГ (КПу) устанавливается по каждому квалификационному уровню в пределах одной ПКГ.

Работникам, занимающим штатные должности, устанавливаются дополнительный повышающий коэффициент к минимальному окладу (минимальной ставке заработной платы) за:

1) учёную степень кандидата наук, доктора наук, учёное звание доцента, профессора, почётное звание «Народный учитель РФ» при условии соответствия их профилю деятельности Учреждения- в размере 0.20;

2) почетные звания «Заслуженный учитель», и «Заслуженный преподаватель» «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры» или другие почётные звания бывшего СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин – **15** процентов (0.15) от

минимального размера оклада (ставки);
3) награды Министерства просвещения СССР, РСФСР, Государственного Комитета СССР по профессионально-техническому образованию, министерства образования и науки Российской Федерации: значок (нагрудный значок) «Отличник просвещения СССР», «Отличник образования СССР (РСФСР)», «Отличник народного просвещения», «Отличник народного образования», «Отличник профессионально-технического образования РФ», медаль Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования РФ», почётное звание «Почётный работник общего образования РФ» в размере – 10 процентов (0.1) от минимального размера оклада (ставки).

При наличии у работника нескольких оснований для установления дополнительного повышающего коэффициента (учёной степени, почётного звания, профессиональных знаков отличия) дополнительный повышающий коэффициент устанавливается по одному из оснований, предусматривающему наибольший коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу (минимальной ставке заработной платы) устанавливается педагогическому работнику с учётом уровня профессиональной подготовки, степени самостоятельности и ответственности в следующих случаях:

1) при участии в работе консультационного пункта по внедрению федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования;

2) при осуществлении дополнительной нагрузки в виде наставничества, руководства практикантами из учебных организаций;

3) при участии в работе аттестационных, конкурсных комиссий;

4) при наличии стажа работы в данном Учреждении (другом муниципальном дошкольном образовательном учреждении) свыше 3 лет.

Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу (минимальной ставке заработной платы) устанавливается на определенный период (месяц, квартал, год) в размере, не превышающем 1,0 в пределах фонда оплаты труда.

Решение об установлении персонального коэффициента принимается руководителем учреждения персонально в отношении каждого работника и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору.

Конкретные размеры персонального повышающего коэффициента и порядок его установления работнику определяются в соответствии с положением об оплате труда учреждения, дополнительным соглашением к трудовому договору, приказом руководителя.

2.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ.

2.9 Конкретные размеры выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за непрерывный стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Иркутской области), а также условия их применения устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.

2.10. Система оплаты труда работников устанавливается соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения (положением) по согласованию с Управлением образования ААМО и представительным органом работников.

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

2.12 Система оплаты труда работников устанавливается приказом руководителя.

2.13. Ответственность за формирование, эффективное использование и перерасход фонда оплаты труда возлагается на руководителя учреждения.

2.14. Увеличение фонда оплаты труда Учреждения осуществляется исходя из возможностей бюджета Ангарского городского округа с учётом обеспечения повышения

уровня реального содержания заработной платы работников в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги и мотивации работников к повышению эффективности труда в соответствии с решением Думы Ангарского городского округа на очередной финансовый год.

3 . ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПО КАТЕГОРИЯМ РАБОТНИКОВ

3.1. Работники образования

Размеры минимальных окладов (ставок) работников образования, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (Приложение 1), с учётом постановления ААГО № 140-па от 29.01.2016 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений ААГО»

Приложение 1

Работники образования

Наименование должности (профессии)	размер минимального оклада (ставки), руб.	размер повышающего коэффициента за квалификационную категорию	размер повышающего коэффициента по квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня			
1 квалификационный уровень			
Младший воспитатель	3390		
2 квалификационный уровень			
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
1 квалификационный уровень			
	5566	0,30 – для первой категории; 0,50 – для высшей категории	0.10
Инструктор по физической культуре			
Музыкальный руководитель			
3 квалификационный уровень			
Воспитатель	6198	0.30- для 1	0.25

			категории 0.50- для высшей категории	
	Педагог-психолог			
	4 квалификационный уровень			
	Старший воспитатель	6578	0.30-для первой категории 0.50 для высшей категории	0,25
	Учитель-логопед			
	Учитель-дефектолог			

3.2. Общеотраслевые должности служащих

Размеры минимальных окладов (ставок) работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (Приложение 2).

Приложение 2

Общеотраслевые должности служащих

Наименование должности	**размер минимального оклада (ставки), руб.**
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	
Делопроизводитель	2981
2 квалификационный уровень	
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	3157
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
2 квалификационный уровень	

Заведующий хозяйством	3768
3 квалификационный уровень	
Заведующий производством (шеф-повар)	4032
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	
Бухгалтер	4384
Инженер по охране труда	
2 квалификационный уровень	
Бухгалтер 2 категории	4824
3 квалификационный уровень	
Бухгалтер 1 категории	5258
4 квалификационный уровень	
Ведущий бухгалтер	5698

3.3. Общеотраслевые профессии рабочих

Размеры минимальных окладов (ставок) рабочих муниципальных учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года (с изменениями и дополнениями) № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (Приложение 3).

Приложение 3

Общеотраслевые профессии рабочих

Наименование должности	**размер минимального оклада (ставки), руб.**
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-	2981 – 1 квалификационный разряд,

квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	3080 – 2 квалификационный разряд, 3377 – 3 квалификационный разряд
Кухонный рабочий	
Подсобный рабочий	
Машинист по стирке белья и ремонту спецодежды	
Швея по ремонту одежды	
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	
Повар	
Сторож (вахтер)	
Дворник	
Кастелянша	
Уборщик служебных помещений	
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» **1 квалификационный уровень** Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: повар	3575 - 4 квалификационный разряд 3878- 5 квалификационный разряд

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

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

1) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

3) выплаты за работу, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда работникам учреждений устанавливаются в размере от 10 до 12 процентов к минимальному размеру оклада (ставки) по результатам специальной оценки труда и приказа руководителя по итогам специальной оценки труда.

4) другие виды выплат компенсационного характера, предусмотренных действующим законодательством и настоящим Положением.

4.2.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 нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.3.Молодым специалистам в возрасте до 29 лет из числа педагогических работников, е приступившим к работе по специальности в Учреждение, 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 продлён в следующих случаях:

1) призыв на военную службу или альтернативную гражданскую службу;
2) нахождение в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет.

4.4. Ежемесячная выплата молодым специалистам в возрасте до 29 лет из числа педагогических работников, работающих по специальности в учреждении, устанавливается:

1) при стаже до 3 лет работы по специальности- в размере 20 процентов должностного размера 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).

4.5. Ежемесячная выплата младшим воспитателям, отработавшим в учреждении более одного года, осуществляется в размере 5 процентов должностного оклада (ставки).

4.6. Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объёма работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника Учреждения без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливаются в соответствии со статьёй 151 Трудового Кодекса Российской Федерации по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и объёма дополнительной работы.

4.7. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьёй 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.8.Оплата труда при работе в ночное время производится в повышенных размерах в соответствии со статьёй 154 Трудового кодекса Российской Федерации, но не ниже минимального размера, установленного постановлением Правительства Российской Федерации от22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время». Размер доплаты за работу в ночное время работникам Учреждения производится в размере 35 процентов должностного оклада (ставки), рассчитанного за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов). Названная доплата выплачивается за фактически отработанное время в составе заработной платы за месяц, в котором выполнялись соответствующие работы.

4.9. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьёй 153 Трудового кодекса Российской Федерации

4.10. При выполнении работником с повремённой оплатой труда работ различной квалификации - его труд оплачивается по работе более высокой квалификации в соответствии со статьёй 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

актами, содержащими нормы трудового права.

4.12. 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 признаётся безопасным, то осуществление выплат компенсационного характера не производится.

4.13. Об изменении размера выплат компенсационного характера по результатам специальной оценки условий труда работники Учреждения предупреждаются в письменном виде не менее чем за два месяца.

5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

5.1. В Учреждении могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

2) выплаты за качество выполняемых работ;

3) премия за выполнение особо важных и срочных работ;

4) премия к юбилейным датам и профессиональным праздникам.

5.2. Выплаты стимулирующего характера, их виды, размеры и условия осуществления выплат устанавливаются в соответствии с положением об оплате труда работников, принятым в учреждении.

5.3. К ежемесячным выплатам стимулирующего характера относятся выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, которые устанавливаются за:

1) выполнение непредвиденных и срочных работ;

2) выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника;

3) особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно- эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения);

4) организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного Учреждения среди населения;

5) непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных программ.

5.4. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает руководитель учреждения, на основании решений комиссии, созданной в Учреждении по распределению стимулирующих выплат (далее комиссия), которая создаётся приказом руководителя Учреждения.

5.5.Ежемесячные выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам с учётом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда следующих работников:

- заместителей руководителя, главного бухгалтера, делопроизводителя, ведущего бухгалтера, подчиненных руководителю непосредственно - по представлению руководителя;

- педагогических работников (основной персонал), подчиненных заместителю руководителя по ВМР - по представлению заместителя руководителя по ВМР;

-младшего обслуживающего персонала- подчиненных заместителю руководителя по

АХР - по представлению заместителя руководителя по АХР.

В Учреждении осуществляет работу:

- **основной персонал**, к которому относятся - воспитатели, музыкальные руководители, инструктор по физической культуре, педагог-психолог;

-административный персонал (заведующий, заместитель заведующего по ВМР, заместитель заведующего по АХР, главный бухгалтер);

-учебно-вспомогательный персонал (УВП) (бухгалтер, делопроизводитель, кастелянша);

-младший обслуживающий персонал (МОП) (машинист по стирке белья, младшие воспитатели, повара, кухонные рабочие, сторожа, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию зданий МБДОУ, уборщик служебных помещений).

5.6. Размер ежемесячных выплат стимулирующего характера рассчитывается в соответствии с порядком расчёта выплат стимулирующего характера, определённый в разделе 5 настоящего Положения.

5.7.Формирование перечня критериев и показателей, являющихся основаниями для начисления ежемесячных выплат стимулирующего характера, производится с учётом уставных задач деятельности Учреждения и критериев оценки деятельности работников.

Основой в формировании перечня выплат стимулирующего характера для работников является определение качественных и количественных показателей для каждой конкретной выплаты стимулирующего характера. Перечень критериев и показателей, являющихся основаниями для начисления ежемесячных выплат стимулирующего характера, представлен в приложении № 1 к настоящему Положению.

5.8. Ежемесячные выплаты стимулирующего характера выплачиваются пропорционально отработанному времени.

5.9. Ежемесячные выплаты стимулирующего характера не начисляются:

1) за период временной трудоспособности;

2)за период нахождения в любом отпуске;

5.10. Ежемесячные выплаты стимулирующего характера снижаются при следующих обстоятельствах:

1)неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, снижение качественных показателей работы;

2) обоснованные жалобы со стороны участников образовательных отношений;

3) нарушение педагогической и служебной этики, халатное отношение к сохранности материально-технической базы, наличие ошибок в ведении документации;

4) нарушение правил внутреннего трудового распорядка, нарушение санитарно-эпидемиологического режима, требований охраны труда, пожарной безопасности, инструкции по охране жизни и здоровья детей;

5.11. Ежемесячные выплаты стимулирующего характера работникам учреждения утверждаются приказом руководителя учреждения.

5.12. Премии за выполнение особо важных и срочных работ, к юбилейным датам и профессиональным праздникам устанавливаются в виде единовременной премии. Размер, условия и порядок выплаты единовременной премии устанавливается приказом руководителя и осуществляется в пределах фонда оплаты труда.

6. ПОРЯДОК РАСЧЁТА ЕЖЕМЕСЯЧНЫХ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

6.1.Размеры ежемесячных выплат стимулирующего характера работникам определяются руководителем учреждения согласно критериям и показателям, на основании решений комиссии, созданной в Учреждении по распределению стимулирующих выплат.

6.2. Перечень и размеры ежемесячных выплат стимулирующего характера формируются на основе установленных в Учреждении критериев и показателей определения ежемесячных

выплат стимулирующего характера работников (приложение № 4)

6.3.Каждому критерию присваивается определённое количество баллов. Для измерения результативности труда работника по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

6.4. Итого ежемесячных выплат стимулирующего характера определяется на основании подсчёта баллов по утверждённым критериям за истекший период.

6.5. В течении каждого месяца руководителями учреждений ведётся мониторинг по утверждённым критериям и показателям, позволяющим провести подсчёт баллов, на основе которого определяется размер выплат стимулирующего характера за истекший месяц.

6.6. В целях усиления роли ежемесячных выплат стимулирующего характера и повышения размера этих выплат рекомендуется определять минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается выплата.

6.7. Порядок и условия изменения ежемесячных выплат стимулирующего характера устанавливаются руководителем с учётом мнения представительного органа работников Учреждения на основании данного Положения.

В соответствии с распоряжением Правительства Иркутской области от мая 2014 года № 422-рп «О мерах по повышению заработной платы отдельных категорий работников на период 2014- 2018 годы», руководствуясь Положением министерства образования Иркутской области, утверждённым постановлением Правительства Иркутской области от 29 декабря 2009 года № 391\170-пп; во исполнение Указа Президента Российской Федерации № 597 от 07.05.2012 г «О мерах по реализации государственной политики» Управление Образования АГО ежемесячно даёт линейку прогнозных показателей средней заработной платы для расчёта средней заработной платы педагогическому персоналу дошкольных учреждений, поэтому 60-65% стимулирующих выплат приходится на основной персонал, а 30-35%- всем остальным.

После доведения средней заработной платы педагогическому персоналу и начислению ему стимулирующих выплат - оставшаяся сумма стимулирующих выплат распределяется следующим образом:

25-30% - административному и учебно-вспомогательному персоналу.

Заведующему – по приказу УОААГО на основании «Положения об оплате труда руководителей, главных бухгалтеров муниципальных дошкольных образовательных учреждений Ангарского городского округа» утверждённого постановлением Мэра ААГО С.А.Петровым № 141-па от 29.01.2016; заместителям заведующего и главному бухгалтеру - по решению руководителя МБДОУ в процентах по результатам деятельности, в соответствии с критериями настоящего Положения, на основании «Положения об оплате труда руководителей, главных бухгалтеров муниципальных дошкольных образовательных учреждений Ангарского городского округа» утверждённого постановлением Мэра ААГО С.А.Петровым № 141-па от 29.01.2016.

Оставшаяся сумма стимулирующих выплат после распределения административному персоналу и УВП - начисляется младшему обслуживающему персоналу, но сначала главный бухгалтер удерживает с фонда стимулирующих выплат - сумму за питание работников, питающихся бесплатно (младшие воспитатели, делопроизводитель, повара, кастелянша, кухонный работник, машинист по стирке белья, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию зданий МБДОУ, дворник) на основании Постановления Мэра ААГО С.А. Петрова от 24.12.2015 № 2064-па «О предоставлении бесплатного питания работников муниципальных бюджетных, автономных дошкольных образовательных учреждений…»

6.8. Для определения суммы ежемесячных выплат стимулирующего характера необходимо:

1) произвести подсчёт баллов за текущий месяц по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждой категории работников;
2) суммировать баллы, полученные всеми работниками (общая сумма баллов) определённой категории;
3)общий размер фонда выплат стимулирующего характера, запланированный на месяц, определённой категории работников, разделить на общую сумму баллов;
4) в результате получаем денежный вес (в рублях) каждого балла. Этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов каждого работника определённой категории.
В результате получаем размер стимулирующих выплат каждому работнику.
Например, чтобы определить стоимость одного балла у педагогического персонала (основного) - главный бухгалтер берёт тот фонд стимулирующих выплат, который выделен для данной категории работников (60-65%) и делит на общую сумму всех баллов основного персонала (воспитатели, музыкальные руководители, инструктор по физкультуре).
Чтобы узнать стоимость одного балла у административного или учебно-вспомогательного персонала- сумму, определённую для данной категории работников (30-35% оставшуюся от педагогического персонала (основного) фонда стимулирующих выплат), делит на общее количество баллов административного и учебно- вспомогательного персонала, в результате получаем денежный вес (в рублях) каждого балла. Этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов каждого работника. В результате получаем размер стимулирующей выплаты каждому работнику.

6.9. Снижение размера ежемесячных выплат стимулирующего характера, производится за тот период, в котором допущено упущение в работе, и оформляется приказом руководителя с указанием периода и причин, повлекших уменьшение ежемесячных выплат стимулирующего характера.

7. РУКОВОДИТЕЛЬ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛИ И ГЛАВНЫЙ БУХГАЛТЕР

7.1. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера (далее – руководящие работники) состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, дополнительного повышающего коэффициента за научную степень и звание, которые устанавливаются в трудовом договоре.

7.2. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера осуществляется с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в южных районах Иркутской области в размерах, установленных трудовым законодательством.

7.3. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в кратном отношении к среднему размеру должностного оклада (ставки заработной платы) основного персонала учреждения и может составлять до 4 размеров указанных окладов (ставок заработной платы).

Кратность увеличения должностного оклада руководителя учреждения устанавливается согласно критериям, «Положения об оплате труда руководителей, главных бухгалтеров муниципальных дошкольных образовательных учреждений Ангарского городского округа» утверждённого постановлением Мэра ААГО С.А.Петровым № 141-па от 29.01.2016.

7.4. Должностные оклады руководящих работников Учреждения устанавливаются:

Заместителям руководителя на 10%- 45% ниже должностного оклада руководителя;

Главному бухгалтеру на 10% - 60% ниже должностного оклада руководителя.

Размер должностного оклада заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения зависит от квалификации, объёмных показателей деятельности Учреждения и устанавливается в трудовом договоре работника.

7.5. В целях усиления материальной заинтересованности руководящих работников Учреждения в выполнении муниципального задания на оказание муниципальных услуг, повышения результативности профессиональной деятельности к их должностному окладу

устанавливается выплата стимулирующего характера.

Заведующему – по приказу УОААГО на основании самоанализа- 1 раз в квартал, в процентах на основании «Положения об оплате труда руководителей, главных бухгалтеров муниципальных дошкольных образовательных учреждений Ангарского городского округа» утверждённого постановлением Мэра ААГО С.А.Петровым № 141-па от 29.01.2016; заместителям заведующего и главному бухгалтеру - по решению руководителя МБДОУ в процентах по результатам деятельности, в соответствии с критериями настоящего Положения, ежемесячно.

7.6. Размер стимулирующих выплат, установленных заместителям руководителя и главному бухгалтеру - не должен превышать 60% должностного оклада с учётом повышающего коэффициента в квартал, в пределах фонда оплаты труда.

7.7. Размер выплаты стимулирующего характера снижается при:

1)неисполнении или не надлежащем исполнении должностных обязанностей- на 30% должностного оклада;

2) наличии обоснованных претензий или жалоб от потребителей муниципальных услуг- на 15% должностного оклада;

3) несоблюдение требований охраны труда в Учреждении - на 5% должностного оклада.

7.8. Стимулирующие выплаты руководящим работникам не устанавливаются в случаях, обозначенных в п. 5.9.

Руководитель Сапронова Е.В.

Приложение 4

Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности работников дошкольного учреждения, являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат

Педагогический персонал дошкольного учреждения (воспитатели)

№ п/п	Критерий	Показатели критерия	Бальная оценка
		1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	
1.1.	За сложность, напряженность и интенсивность труда	положительная динамика кол-ва дней пребывания ребенка в группе	0 – 15 б
		положительная динамика здоровья воспитанников	0 – 1 б.
1.2.	Эффективность взаимодействия с семьями воспитанников	своевременность оплаты родителями за содержание ребенка в ДОУ	0 – 8 б.
		доля мероприятий с участием родителей	0 – 10 б.
		отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	0 – 2 б.
1.3.	За результативность организационно – методической работы	на уровне учреждения: педсоветы, методические часы, консультации и т.д.	0 – 10 б.
		муниципальный уровень: конференции, мастер – классы, открытые мероприятия, форумы, участие в жюри, творческих лабораториях, методических объединениях и т.д.	0 – 10 б.
		региональный и федеральный уровень: конкурсы, публикации, форумы, презентации и т.д.	0 – 6 б.
1.4	Применение современных образовательных технологий	использование инновационных и (или) авторских программ, современных технологий в образовательном процессе в соответствии с ФГТ и основной общеобразовательной программой ДОУ	0 – 2 б.
		разработка и внедрение авторских педагогических рекомендаций и программ, пособий	0 – 3 б.
		использование информационно – коммуникативных технологий в воспитательно-образовательном процессе, использование электронных учебно-методических комплектов	0 – 5 б.
1.5	Работа в условиях расширения зоны обслуживания и увеличения объема работ, выполнение поручений руководителя, не входящих в должностные обязанности работника		1б- один день подработки. 0-3 б
		2. Выплаты за качество выполняемых работ	
2.1	Эффективность и качество воспитательно-образовательной работы с детьми(планирование по тематическим неделям, в соответствии с ФГОС		0 – 12 б.
2.2	За высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации: план воспитательно – образовательной работы, табель посещаемости, табель закаливающих процедур, протоколы родительских собраний,		0 – 6 б.

	своевременная сдача отчетов,анкет, работа по самообразованию, наличие портфолио, ведение журналов учёта игрушек др.)		
2.3	За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения: работа с социумом, соблюдение профессиональной и корпоративной этики, публикации и т.д.		0 – 2 б.
2.4	Создание комфортных условий пребывания детей, улучшение предметно – развивающей среды, эстетика оформления помещений, игровых участков в разное время года по сезону и в соответствии с темой недели.		0 – 2 б.
2.5	Эффективность организации охраны жизни и здоровья детей	Использование здоровьесберегающих технологий в воспитательно-образовательном процессе	0 – 4 б
		Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ, ОБЖ детей, соблюдению СанПиН и отсутствие травматизма, организация питания детей, подбор и маркировка мебели в зависимости от роста ребёнка.	0 – 4 б.
2.6	Эффективность использования и сохранность материально – технических и энергоресурсов учреждения		0 – 1 б.
		ИТОГО:	

Педагогический персонал дошкольного учреждения
(педагоги – специалисты: психолог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, учитель – логопед)

№ п/п	Критерий	Показатели критерия	Бальная оценка
		1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	
1.1.	За сложность, напряженность и интенсивность труда	положительная динамика количества детей в группах	0 – 5 б
		положительная динамика или стабильные показатели достижений и развития воспитанников	0 – 4 б.
1.2.	Эффективность взаимодействия с семьями воспитанников	обеспечение консультативной помощи для родителей воспитанников	0 – 2 б.
		организация мероприятий с участием родителей: утренники, праздники, досуги и т.п.	0 – 5 б.
		отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	0 – 2 б.
1.3.	За результативность организационно – методической работы	на уровне учреждения: педсоветы, методические часы, консультации и т.д.	0 – 4 б.
		муниципальный уровень: конференции, мастер – классы, открытые мероприятия, форумы, участие в жюри, творческих лабораториях, методических объединениях и т.д.	0 – 5 б.
		региональный и федеральный уровень: конкурсы, публикации, форумы, презентациях и т.д.	0 –10 б.
1.4	Применение современных образовательных технологий	использование инновационных и (или) авторских программ, современных технологий в образовательном процессе	0 – 2 б.
		разработка и внедрение авторских педагогических рекомендаций и программ, пособий	0 – 2 б.
		использование информационно – коммуникативных технологий в воспитательно-образовательном процессе, использование электронных учебно – методических комплектов	0 – 2 б.

1.5	Работа в условиях расширения зоны обслуживания и увеличения объема работ		1 балл за 1 подработку (смена) или от 0 – 10 б.
2. Выплаты за качество выполняемых работ			
2.1	Эффективность и качество воспитательно-образовательной работы с детьми (проведение развлечений с детьми; планирование в соответствии с ООП, ФГОС)		0 – 2 б.
2.2	Взаимодействие со всеми участниками образовательного процесса, оказание консультативной помощи		0 – 1 б.
2.3	За высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации: план воспитательно-образовательной работы, своевременная сдача отчетов, ведение тетради по самообразованию, проведение диагностики и др.)		0 – 1 б.
2.4	За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения: работа с социумом, соблюдение профессиональной и корпоративной этики, публикации и т.д.		0 – 2 б.
2.5	Создание комфортных условий пребывания детей, улучшение предметно – развивающей среды, эстетика оформления помещений муз.зала, физ.зала.		0 – 3 б.
2.6	Эффективность организации охраны жизни и здоровья детей	Использование здоровьесберегающих технологий в воспитательно-образовательном процессе	0 – 2 б
		Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ, ОБЖ детей, соблюдению СанПиН, травматизма	0 –2 б.
2.7	Эффективность использования и сохранность материальных ресурсов учреждения		0 – 1 б.
		ИТОГО:	

Младшие воспитатели дошкольного учреждения

№ п/п	Критерий	Показатели критерия	Бальная оценка
Выплата за интенсивность и высокие результаты работы			
1.1.	За сложность, напряженность и интенсивность труда	положительная динамика в обслуживании количества детей в группе (или учреждении)	0 – 5 б
		положительная динамика здоровья воспитанников (отсутствие желудочно-кишечных заболеваний)	0 – 2 б.
1.2.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей		0 – 1 б.
1.3.	Оказание помощи воспитателю при организации режимных моментов и воспитательно-образовательного процесса		0 – 1 б.
1.4	Работа в условиях расширения зоны обслуживания и увеличения объема работ		1б. за 1 смену
1.5	Участие в общественной и	Участие в утренниках, праздниках, досугах, развлечениях (исполнение ролей, помощь при подготовке)	0 – 2 б.

	общеполезной деятельности учреждения	Помощь воспитателю в оформлении и оснащении групп	0 – 1 б.
		Участие в погрузочно-разгрузочных работах (вывоз мусора, субботник и др.)	0 – 2 б.
		Участие в ремонтах (в зависимости от объема выполненных работ)	0 – 5 б.
		Присмотр за детьми в часы занятости воспитателей на педагогических мероприятиях (педсоветы, методические часы и т.п.)	0 – 2 б.
2. Выплаты за качество выполняемых работ			
2.1	Эффективность и качество соблюдения санитарно – гигиенических норм и требований СанПиН по содержанию группового помещения (или закрепленного за работником помещения, территории), соблюдение графика ежедневной и генеральной уборки		0 – 3 б.
2.2	Соблюдение режимов: светового, питьевого, воздушного, чистоты веранд		0 – 2 б.
2.3	Эффективность работы с детьми по привитию культурно – гигиенических навыков и навыков самообслуживания		0 – 2 б.
2.4	Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени)		0 – 1 б.
2.5	Соблюдение профессиональной и корпоративной этики.		0 – 1 б.
2.6	Создание комфортных условий пребывания детей, улучшение предметно – развивающей среды, эстетика оформления помещений		0 – 3 б.
2.7	Эффективность организации охраны жизни и здоровья детей	Оказание помощи воспитателю в организации здоровьесберегающих технологий (закаливание, утренняя гимнастика и др.) в воспитательно-образовательном процессе	0 – 1 б
		Оказание помощи в организации оздоровительных мероприятий детей, связанных с приемом кислородных коктейлей, фиточаев, лактовита и др.	0 – 1 б.
		Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ, ОБЖ детей и соблюдению СанПиН и отсутствие травматизма	0 – 1 б.
2.8	Эффективность использования и сохранность материально – технических и энергоресурсов учреждения		0 – 1 б.
		ИТОГО:	

Младший обслуживающий персонал дошкольного учреждения
(уборщики служебных помещений, машинист по стирке и ремонту спецодежды, кастелянша, кухонные рабочий)

№ п/п	Критерий	Показатели критерия	Бальная оценка
1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы			
1.1.	За сложность, напряженность и интенсивность труда	положительная динамика в обслуживании количества детей в учреждении	0 – 6 б
		эффективность и качество соблюдения санитарно – гигиенических норм в период карантинных мероприятий	0 – 4 б.

1.2.	Качественное, оперативное и результативное выполнение однократных поручений администрации (не входящие в должностные обязанности сотрудника)			0 – 4 б.
1.3.	Оказание помощи воспитателям при организации режимных моментов на группах раннего и младшего дошкольного возраста (организация детей на прогулку, возвращение с прогулки и другое)			0 – 8 б.
1.4	Работа в условиях расширения зоны обслуживания и увеличения объема работ			0 – 30 б.
1.5	Участие в общественной и общеполезной деятельности учреждения	Оказание помощи при подготовке к утренникам, праздникам и развлечениям		0 – 3 б.
		Участие в погрузочно-разгрузочных работах (вывоз мусора, субботник и др.)		0 – 2 б.
		Участие в ремонтах (в зависимости от объема выполненных работ)		0 – 10 б.
		Присмотр за детьми в часы занятости воспитателей на педагогических мероприятиях (педсоветы, методические часы и т.п.)		0 – 3 б.
2. Выплаты за качество выполняемых работ				
2.1	Эффективность и качество соблюдения санитарно – гигиенических норм и требований СанПиН	кухонный рабочий	создание оптимальных условий для нормального режима работы поваров, проведение первичной обработки овощей, содержание в чистоте кухонного инвентаря, посуды, доставка овощей из овощехранилища, проверка овощей в овощехранилище, уборка овощехранилища…	0 – 28 б.
		уборщик	содержание в чистоте закрепленных за работником помещений	0 – 8 б.
		Рабочий по стирке и ремонту спецодежды.	качественная стирка и глажение белья	0 – 12 б.
		кастелянша	Качественный ремонт мягкого инвентаря, своевременная его маркировка	0 – 12 б.
2.2	Соблюдение режимов: светового, воздушного, графика ежедневной и генеральной уборки, стирки, приема, кипячения и выдачи белья и т.д.			0 – 4 б.
2.3	Обеспечение содержания рабочих мест персоналом ДОУ в соответствии с требованиями СанПиН и требованиями ОТ			0 – 4 б.
2.4	Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени)			0 – 4 б.
2.5	Соблюдение профессиональной и корпоративной этики.			0 – 2 б.
2.6	Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ, ОБЖ детей и соблюдению СанПиН			0 – 4 б.
2.7	Эффективность использования и сохранность материально – технических и энергоресурсов учреждения			0 – 1 б.
			ИТОГО:	

Шеф – повар и повар дошкольного учреждения

№ п/п	Критерий	Показатели критерия	Бальная оценка
1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы			
1.1	За сложность, напряженность и интенсивность труда	положительная динамика в обслуживании количества детей в учреждении	0 – 6 б
		положительная динамика здоровья воспитанников (отсутствие желудочно-кишечных заболеваний)	0 – 4 б.
1.2	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и сотрудников на качество приготовления блюд		0 – 2 б.
1.3	Оказание помощи в организации оздоровительных мероприятий детей, связанных с приемом кислородных коктейлей, фиточаев, лактовита и др.		0 – 4 б
1.4	Выполнение работ по организации диетического питания детей – аллергиков, осуществление рациональной и сбалансированной замены продуктов по предписанию врачей.		0 – 6 б.
1.5	Проявление инициативы в улучшении и создании оптимальной материально – технической базы пищеблока.		0 – 2 б.
1.6	Работа в условиях расширения зоны обслуживания и увеличения объема работ		0 – 30 б.
1.7	Участие в общественной и общеполезной деятельности учреждения	Участие в работе учреждения с родителями по формированию культуры питания детей.	0 – 2 б.
		Качественное, оперативное и результативное выполнение однократных поручений администрации	0 – 2 б.
		Участие в погрузочно-разгрузочных работах	0 – 2 б.
		Участие в ремонтах (в зависимости от объема выполненных работ)	0 – 2 б.
2. Выплаты за качество выполняемых работ			
2.1	Качественное приготовление пищи, соблюдение норм закладки продуктов, рецептуры и норм выхода блюд в соответствии с технологическими картами.		0 – 8 б.
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.		0 – 5 б.
2.3	Правильное и своевременное оформление документации.		0 – 4 б.
2.4	Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени)		0 – 4 б.
2.5	Соблюдение профессиональной и корпоративной этики.		0 – 1 б.

2.6	Обеспечение содержания рабочих мест в соответствии с требованиями СанПиН и требованиями ОТ, эстетики	0 – 2 б.
2.7	Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ и соблюдению СанПиН, итогам ревизий и других проверок надзорных органов.	0 – 8 б.
2.8	Эффективность использования и сохранность материально – технических и энергоресурсов учреждения	0 – 6 б.
2.9	Проведение заготовок продуктов и овощей	0-6 б.
2.10	Использование инвентаря в соответствии с маркировкой и строго по назначению:	0-8 б

Младший обслуживающий персонал дошкольного учреждения
(рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений, сторож, дворник)

№ п/п	Критерий	Показатели критерия		Бальная оценка
1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы				
1.1.	За сложность, напряженность и интенсивность труда	увеличение объема работ при подготовке учреждения к учебному году, летне-оздоровительному, зимнему периодам		0 – 10 б
		увеличение объема работ, связанных с природными, климатическими условиями, аварийными и чрезвычайными ситуациями (гололед, снегопад, листопад, покос травы и пр.)		0 – 10 б.
1.2.	Качественное, оперативное и результативное выполнение однократных поручений администрации (не входящие в должностные обязанности сотрудника)			0 – 8 б.
1.3	Работа в условиях расширения зоны обслуживания и увеличения объема работ			0 – 20 б.
1.4	Участие в общественной и общеполезной деятельности учреждения	Оказание помощи при подготовке к утренникам, праздникам и развлечениям (изготовление атрибутов и простейших конструкций для создания условий для образовательно-воспитательного процесса)		0 – 5 б.
		Участие в погрузочно-разгрузочных работах (вывоз мусора, субботник и др.)		0 – 5 б.
		Выполнение работ повышенной сложности (постил линолеума, изготовление малых архитектурных форм и др.)		0 – 10 б.
2. Выплаты за качество выполняемых работ				
2.1	Эффективность и качество исполнения работ	рабочий по ремонту здания	оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок в учреждении, изготовление небольших пособий для занятий с детьми, выполнение обязанностей подсобного рабочего, проведение косметического ремонта помещений зданий, проверка состояния игрового оборудования на участках	0 – 40 б.

		сторож	отсутствие порчи и потери имущества учреждения во время дежурства, своевременное реагирование на ЧС, проверка эвакуационных выходов с отметкой результатов в журнале передачи смены, целостности замков, исправности сигнализации с отметкой в спец. журналах	0 – 30 б.
		дворник	содержание территории учреждения (игровых площадок) и площадок под контейнеры по ТБО с требованиями СанПиН	0 – 5 б.
2.2	Обеспечение содержания рабочих мест в соответствии с требованиями СанПиН и требованиями ОТ			0 – 4 б.
2.3	Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени)			0 – 4 б.
2.4	Соблюдение профессиональной этики.			0 – 2 б.
2.5	Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ и соблюдению СанПиН.			0 – 4 б.
2.6	Эффективность использования и сохранность материально – технических и энергоресурсов учреждения			0 – 1 б.
			ИТОГО:	

Работники административно – управленческого персонала дошкольного учреждения(заместители руководителя по ВМР и АХР)

№ п/п	Критерий	Показатели критерия	Бальная оценка
1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы			
1.1.	За сложность, напряженность и интенсивность труда	Проведение мероприятий, направленных на рациональное использование бюджетных и внебюджетных средств	0 – 2 б.
		Проявление инициативы в улучшении материально – технической базы учреждения	0 – 2 б.
		Курирование сотрудников структурных подразделений по достижению положительных результатов в профессиональной деятельности	0 – 2 б.
1.2.	Эффективность профессионального взаимодействия с персоналом учреждения, направленное на достижение положительной динамики здоровья воспитанников (снижение заболеваемости) и посещаемости Учреждения		0 – 2 б.
1.3	Эффективность взаимодействия с субъектами социального партнерства, сторонними службами и организациями (обслуживающие организации), родителями.		0 – 2 б.
1.4	Руководство и результативность организационно-методической работой и личное участие в	на уровне учреждения (организация конкурсов внутри учреждения, конференций, мастер-классов и т.п.)	0 – 2 б.
		на муниципальном уровне (конференции, мастер-классы, участие в жюри, ММО, ММС)	0 – 2 б.
		на региональном и федеральном уровнях (конкурсы, семинары, конференции, наличие	0 – 2 б.

	профессиональных конкурсах	публикаций и др.)	
1.5	Применение современных образовательных технологий	участие в работе в программе «АИС-контингент»	0 – 2 б.
		Обеспечение своевременного размещения информационно –аналитических материалов на официальном сайте Учреждения	0 – 2 б.
2. Выплаты за качество выполняемых работ			
2.1	Эффективность и качество контрольно – аналитической деятельности (результаты контроля оформлены).		0 – 2 б.
2.2	Эффективность и качество планово – прогностической деятельности (наличие плана работы на месяц, год, 5 лет, утверждённых руководителем)		0 – 2 б.
2.3	Применение, разработка и внедрение инновационных и авторских программ, проектов, современных технологий в ОП		0 – 2 б.
2.4	Исполнительская дисциплина (соблюдение сроков и порядка выполнения распоряжений, заданий, приказов руководителя, своевременная сдача отчётов)		0 – 2 б.
2.5	Обеспечение содержания рабочих мест работниками ДОУ в соответствии с требованиями СанПиН и требованиями ОТ на высоком уровне		0 – 2 б.
2.6	Эффективность организации работы по охране жизни и здоровья детей и персонала	Качественная подготовка учреждения к учебному году и летне-оздоровительному периоду, высокое качество подготовки и своевременная организация ремонтных работ, организация безаварийной, бесперебойной работы инженерных и хозяйственно- эксплуатационных систем жизнеобеспечения	0 – 2 б.
		Отсутствие замечаний, предписаний надзорных органов	0 – 2 б.
2.7	Эффективность использования и сохранность материально – технических и энергоресурсов учреждения(наличие экономии энергоресурсов, соблюдение лимитов энергоресурсов)		0 – 1 б.
2.8	Выполнение особо важных, срочных или непредвиденных работ		0 – 1 б.
		ИТОГО:	***36***

Бухгалтер, делопроизводитель

№ п/п	Критерий	Показатели критерия	Бальная оценка
Выплата за интенсивность и высокие результаты работы			
1.1.	За сложность, напряженность и	Эффективность профессионального взаимодействия с персоналом учреждения и родителями по вопросам финансово – экономической деятельности	0 – 3 б.

	интенсивность труда	Проявление инициативы в улучшении материально – технической базы учреждения, проведение мероприятий, направленных на рациональное использование бюджетных и внебюджетных средств	0 – 3 б.
1.2.	Эффективность взаимодействия со сторонними службами и организациями (соцзащита, пенсионный фонд, фонд мед. страхования и т.д.) Оформление и сбор документов на возврат части родительской платы.		0 – 3 б.
1.3	Участие в общественной и общеполезной деятельности учреждения		0 – 3 б.
1.4	Необходимость передвижения на транспорте в территориально отдаленные организации		0 – 3 б.
1.5	Качественное, оперативное и результативное выполнение однократных поручений администрации (не входящие в должностные обязанности сотрудника)(учёт питания сотрудников, распечатка меню с эл.почты ДОУ, ведение журнала учёта трудовых книжек, ведение документации по ГО и ОТ и др.)		0 – 10 б.
1.6	Применение современных информационно – коммуникативных технологий	участие в работе по программе Bus gov (федеральный сайт казначейства)	0 – 3 б.
		использование информационно – коммуникативных технологий в финансово – хозяйственной деятельности	0 – 3 б.
2. Выплаты за качество выполняемых работ			
2.1	Эффективность и качество финансово – хозяйственной деятельности и документооборота	Своевременное начисление родительской платы	0 –5 б.
		Своевременное отправление счетов-фактур в казначейство	0 – 2 б.
		Ведение архивной документации	0 – 2 б.
		Своевременность, оперативность и качество исполнения служебных материалов (писем, запросов, отчётов и пр.)	0 –2 б.
		Участие в работе различных комиссий (по ОТ, проверке санитарного состояния, инвентаризационной и др.)	0-3б.
		Работа в АИС-контингент	0-4 б.
2.2	За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения: работа с социумом, соблюдение профессиональной и корпоративной этики.		0 – 1б.
2.3	Выполнение дополнительных функций, не входящих в должностные обязанности (по приказу руководителя) (учёт питания работников, контроль за посещаемостью льготников и др.)		0 – 10 б.

2.4	Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ и соблюдению СанПиН, итогам ревизий и других проверок надзорных органов.	0 – 5 б.
2.5	Эффективность использования энергоресурсов учреждения (выполнение лимитов, экономия)	0 – 1 б.
2.6	Сохранение конфиденциальной информации (о деятельности учреждения, о персональных данных сотрудников и детей и др.)	0 – 1 б.
2.7	Отсутствие обоснованных жалоб от работников и родителей	0-3 б.

Главный бухгалтер

п/п	**Критерий**	**Показатели критерия**	**Бальная оценка**	**Само-оценка**	**Оценка куратора**
1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы					
		Контроль поступающих денежных средств, товарно -материальных ценностей и основных средств, своевременное отражение их в бухгалтерском учёте	0 – 10 б.		
		Составление баланса и оперативных сводных отчетов о доходах и расходах средств, об использовании бюджета, другой достоверной бухгалтерской и статистической отчетности на основе первичных документов и бухгалтерских записей	0 – 10 б.		
		Сохранность бухгалтерских документов, оформление и передачу их в установленном порядке в архив	0 – 7 б.		
		Проявление инициативы в улучшении материально – технической базы учреждения	0 – 5 б.		
1.2.	Эффективность взаимодействия со сторонними службами и организациями (соцзащита, пенсионный фонд, фонд мед. страхования, Федеральное казначейство, казначейство АМО и т.д.)		0 – 7 б.		
1.3	Участие в общественной и общеполезной деятельности учреждения		0 – 5б.		
1.4	Необходимость передвижения на транспорте в территориально отдаленные организации		0 – 3б.		
1.5	Качественное, оперативное и результативное выполнение однократных поручений администрации (не входящие в должностные обязанности сотрудника)(учёт питания сотрудников ДОУ, ведение документации по ГО и ОТ и др.)		0 – 5 б.		

1.6	Применение современных информационно – коммуникативных технологий	участие в работе по программе Bus gov (федеральный сайт казначейства)	0 – 10б.		
		использование информационно – коммуникативных технологий в финансово – хозяйственной деятельности	0 – 10 б.		
2. Выплаты за качество выполняемых работ					
2.1	Эффективность и качество финансово – хозяйственной деятельности и документооборота	Своевременное начисление заработной платы, проверка табеля учёта рабочего времени, наличие всех приказов заведующего и заявлений от работников	0 – 10 б.		
		Правильность расходования фонда заработной платы, установление должностных окладов, соблюдение штатной финансовой дисциплины и кассовых операций	0 – 10 б.		
		Правильность и своевременность перечислений в госбюджет, взносов на социальное страхование, пенсионный фонд и других взносов и платежей	0 – 10 б.		
		Своевременное предоставление в установленные сроки соответствующим органам баланса, оперативных сводных и статистических отчетов о доходах и расходах средств, об использовании бюджета и другой отчетности, в т.ч.:			
		а) Годовая отчетность	0 – 10 б.		
		б) Квартальная отчетность	0 – 10 б.		
		в) Месячная отчетность	0 – 10 б.		
		Осуществление экономического анализа финансово-хозяйственной деятельности учреждения в целях выявления внутрихозяйственных резервов и предупреждения потерь непроизводственных расходов	0 – 8 б		
		Контроль за дебиторской и кредиторской задолженностью	0 – 5 б		
		Ведение архивной документации	0 – 6 б.		
		Своевременность и оперативность исполнения служебных материалов (писем, запросов и пр.)	0 – 6 б.		
		Своевременное списание материалов и оборудования	0 - 6 б.		
		Безошибочное начисление заработной платы	0 - 6 б.		

		За участие в инвентаризации	0 - 7 б		
2.2	За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения: работа с социумом, соблюдение профессиональной и корпоративной этики.		0 – 5 б.		
2.3	Обеспечение содержания рабочих мест персоналом ДОУ в соответствии с требованиями СанПиН и требованиями ОТ		0 – 5 б.		
2.4	Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ и соблюдению СанПиН, итогам ревизий и других проверок надзорных органов.		0 – 5 б.		
2.5	Эффективность использования и сохранность материально – технических и энергоресурсов учреждения		0 – 5 б.		
2.6	Сохранение конфиденциальной информации (о деятельности учреждения, о персональных данных сотрудников и детей и др.)		0 – 5 б.		
2.7	Отсутствие обоснованных жалоб от работников и родителей		0 – 5 б.		
	ИТОГО:				

Перечень показателей для установления ежеквартальной стимулирующей выплаты руководителю Учреждения

№ п/п	Показатели	Критерии		Распределение показателей по кварталам текущего года				Количество баллов за выполнение показателя
				1	2	3	4	
1.	Выполнение показателей, характеризующих объем и качество муниципальной услуги (по данным ежеквартальных отчетов об исполнении муниципального задания) *	1.1. Исполнение показателей пункта 3.2. муниципального задания	исполнение всех показателей					максимальное количество баллов – 10 (в зависимости от наличия других показателей в квартале)
			частичное исполнение показателей					
		1.2. Исполнение показателей пункта 3.3. муниципального задания	исполнение					
			не исполнение					
2.	Обеспечение посещаемости Учреждения воспитанниками:	от 91 % до 100 % (5 баллов)						максимальное количество баллов – 5
		от 81 % до 90 % (4 балла)						
		от 71 % до 80 % (3 балла)						

№ п/п	Показатели	Критерии		Распределение показателей по кварталам текущего года				Количество баллов за выполнение показателя
				1	2	3	4	
		от 61 % до 70 % (2 балла)						
		от 50 % до 60 % (1 балл)						
		менее 50 %						
3.	Выполнение особо важных, срочных и (или) непредвиденных работ	(внеплановые мероприятия, аварийные работы и т.д.)						максимальное количество баллов – 3
4.	Социальная активность **руководителя** Учреждения	(участие в работе комиссий, коллегий, группах по разработке проектов, жюри конкурсов и т.п.) (за каждое мероприятие – 1 балл)						максимальное количество баллов – 5
5.	Разработка и участие в реализации проектов **	5.1. Авторских образовательных программ, зарегистрированных муниципальным экспертным советом (2 б.)						максимальное количество баллов – 3
		5.2. «Сетевая опорная площадка», сетевые сообщества (1 б.)	участвуют (0,5 б.)					
			руководят (0,5 б.)					
6.	Руководство инновационной деятельностью (инновационные площадки): **	6.1. федерального уровня						максимальное количество баллов – 4
		6.2. регионального уровня						
		6.3. муниципального уровня						

№ п/п	Показатели	Критерии	Распределение показателей по кварталам текущего года				Количество баллов за выполнение показателя
			1	2	3	4	
7.	Качественная подготовка Учреждения к началу учебного года (по результатам работы Учреждения за 3 квартал текущего года):	7.1. Учреждение принято к началу учебного года с замечаниями					максимальное количество баллов – 12
		7.2. Учреждение принято к началу учебного года без замечаний					
8.	Эффективное использование бюджетных средств (определяется по итогам за каждый месяц квартала – по 4 баллапри условии выполнения):	8.1. Исполнение Указа Президента РФ (показатель среднемесячной начисленной заработной платы):					максимальное количество баллов – 15
		8.2. Отсутствие просроченной кредиторской задолженности					
9.	Соблюдение режима энергоресурсосбережения (экономия ресурсов) (баллы суммируются):	по холодной воде (1 балл);					максимальное количество баллов – 4
		по горячей воде (1 балл);					
		по отоплению (1 балл);					
		по электроэнергии (1 балл)					
10.	Организация и проведение на базе Учреждения мероприятий различного уровня	(за каждое мероприятие по 1 баллу)					максимальное количество баллов – 3

№ п/п	Показатели	Критерии	Распределение показателей по кварталам текущего года				Количество баллов за выполнение показателя
			1	2	3	4	
11.	Исполнительская дисциплина	(соблюдение сроков и порядка выполнения приказов, распоряжений, заданий)					максимальное количество баллов – 4
12.	Обеспечение функционирования ежемесячно обновляемого сайта Учреждения и соответствие его структуры действующему законодательству:	12.1. Наличие рубрики «Новости», обновление новостей от 3 и более раз в месяц (за квартал свыше 12 новостей)					максимальное количество баллов – 4
		12.2. Наличие рубрики «Новости», обновление новостей от 2 до 3 раз в месяц (за квартал от 10 до 12 новостей)					
		12.3. Наличие рубрики «Новости», обновление новостей от 1 до 2 раз в месяц (за квартал от 7 до 9 новостей)					
		12.4. Наличие рубрики «Новости», обновление новостей 1 раз в месяц (за квартал от 3 до 5 новостей)					
		12.5. Структура сайта ДОУ не соответствует действующему законодательству					
		ИТОГО:	60	60	60	60	

Руководитель Сапронова Е.В.