

**муниципальное казенное дошкольное
образовательное учреждение города Новосибирска
«Детский сад № 57 комбинированного вида
«Чебурашка»**

630025 г. Новосибирск, ул. Тенистая 7, т.337 70 30; т. 338 38 70

Приказ

15.04.2020г.

№ 47/1-ФД

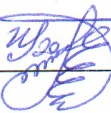
г. Новосибирск

**«Об утверждении Положения о системе
оплаты труда работникам МКДОУ д/с № 57»**

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, на основании постановления Правительства Новосибирской области от 26.06.2018 № 272-п «Об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений Новосибирской области», постановления мэрии от 17.02.2020 № 557 «О Положении об установлении системы оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учреждений осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска», Дополнительного Соглашения к Соглашению Отраслевого соглашения по государственным бюджетным учреждениям Новосибирской области, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска на 2018-2020 годы от 28.08.2019г., в соответствии с приказом № 620 от 13.06.2019 «Об утверждении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов по должностям, трудовые функции, квалификационные требования и наименование по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами», Приказа № 29-ФД от 06.03.2020г. «О создании комиссии по разработке Положения о системе оплаты труда работникам МКДОУ д/с № 57», в соответствии с Приложением к постановлению мэрии города Новосибирска от 17.02.2020 № 557,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить и ввести в действие «Положения о системе оплаты труда работникам МКДОУ д/с № 57» с 15.04.2020г.
2. Считать утратившим силу «Положение о системе оплаты труда работникам муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения города Новосибирска «Детский сад № 57 комбинированного вида «Чебурашка» от марта 2015 года
3. Ознакомить работников МКДОУ д/с № 57 с «Положением о системе оплаты труда работникам МКДОУ д/с № 57» персонально.
4. Разместить «Положение о системе оплаты труда работникам МКДОУ д/с № 57» на официальном сайте.
5. Контроль исполнения приказа оставляю за собой.

Заведующий МКДОУ д/с № 57 -  И.Л.Бородулина

ПРИНЯТО

Решением общего собрания
работников Учреждения
МКДОУ д/с № 57
от «14» 04 2020 № 4

УТВЕРЖДЕНО

Приказом от «15» 04 2020 г.
№ 484-98
Заведующий
И.Л.Бородулина



**Положение
о системе оплаты труда работникам муниципального
казенного дошкольного образовательного учреждения города
Новосибирска «Детский сад № 57 комбинированного вида
«Чебурашка»**

г. Новосибирск 2020

СТРУКТУРА ТЕКСТА:

- 1. Общие положения.**
- 2. Порядок установления должностных окладов.**
- 3. Виды выплат компенсационного характера.**
- 4. Виды выплат стимулирующего характера.**
- 5. Структура фонда оплаты труда.**
- 6. Требования к организации работы Комиссии.**
- 7. Условия оплаты труда главных бухгалтеров.**
- 8. Заключительные положения.**
- 9. Приложения.**

I. Общие положения

1.1. Положение об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска (далее – Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Уставом города Новосибирска, постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и определении предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений города Новосибирска» (далее – Положение об установлении системы оплаты труда, утвержденное постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477) и регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников, условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска (далее – учреждение).

1.2. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Новосибирской области и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления города Новосибирска с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей.

1.3. При формировании годового фонда оплаты труда учреждений учитываются должностные оклады (оклады), выплаты компенсационного характера, стимулирующего характера и выплаты по районному коэффициенту в пределах объема бюджетных ассигнований департамента образования мэрии города Новосибирска (далее – департамент) в соответствии с решением Совета депутатов города Новосибирска о бюджете города Новосибирска на очередной финансовый год и плановый период и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

1.4. Оплата труда работников общеобразовательных учреждений определяется в соответствии с порядком формирования и расходования фонда оплаты труда и системе оплаты труда работников государственных общеобразовательных организаций Новосибирской области, утвержденным постановлением Губернатора Новосибирской области от 31.08.2007 № 341.

1.5. Доля расходов на оплату труда основного персонала в фонде оплаты труда учреждения не может составлять менее 60 %.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности, определенных уставом учреждения.

1.6. В Положении применяются следующие термины и определения:

работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем;

работодатель - юридическое лицо (учреждение), вступившее в трудовые отношения с работником;

трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором;

оплата труда - система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с федеральными законами, законами Новосибирской области, иными нормативными правовыми актами, локальными актами Учреждения и трудовыми договорами;

заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты;

должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

Система оплаты труда работникам учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.7. Оплата труда работникам учреждения включает:

- Должностной оклад (оклад);
- выплаты компенсационного характера;

➤ выплаты стимулирующего характера.

1.8. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

1.9. Месячная заработная плата работников, отработавших за этот период норму рабочего времени и качественно выполнивших трудовые обязанности, не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной в региональном соглашении о минимальной заработной плате в Новосибирской области.

1.10. Выплата заработной платы осуществляется два раза в месяц в денежной форме (рублях) 5 и 20 числа текущего месяца, следующего за расчетным, путем перечисления на счет работника в Банке.

1.11. За один день до выплаты заработной платы, за календарный месяц, работнику выдается на руки расчетный листок с составными частями заработной платы за соответствующий период, размерами и основаниями начислений и удержаний, а также общей денежной суммой, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается руководителем образовательного учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.12. Руководитель осуществляет полный контроль за исчислением заработной платы работникам, а за организацию ее начисления и выплаты ответственность несет главный бухгалтер учреждения.

2. Порядок установления должностных окладов

2.1. Размеры должностных окладов (окладов) по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, по должностям и профессиям, являющимся специфическими для соответствующей отрасли, устанавливаются постановлением мэрии города Новосибирска на основе профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней, уровней (подуровней) квалификаций.

2.2. Наименования должностей и профессий работников учреждений и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

2.3. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, назначаются на соответствующие должности по решению аттестационной комиссии учреждения.

2.4. Должностной оклад (оклад), ставка заработной платы в трудовом договоре устанавливается в соответствии со штатным расписанием учреждения.

3. Виды выплат компенсационного характера

3.1. Работникам учреждений могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

доплата за работу в ночное время;

доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплата за сверхурочную работу;

доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором);

доплата, связанная с особенностями деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (окладам) работников учреждений в виде доплат в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением об установлении системы оплаты труда, утвержденным постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477, соглашением в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска, на 2018 – 2020 годы, зарегистрированным в комитете по труду мэрии города Новосибирска от 15.01.2018 № 1, и Положением.

3.3. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в соответствии со статьями 92, 117, 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Руководитель муниципального учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 % должностного оклада (оклада).

3.4. За работу в ночное время рекомендуется устанавливать доплаты в размере 35 % должностного оклада (оклада), за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22.00 до 6.00 часов.

3.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.6. Сверхурочную работу за первые два часа работы рекомендуется оплачивать в полуторном размере, последующие часы – в двойном размере.

3.7. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора приказом руководителя учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и рекомендуется определять в размере не более 100 % должностного оклада (оклада) по совмещаемой должности.

3.8. Размер доплаты за особенности деятельности отдельных учреждений и отдельных категорий работников рекомендуется устанавливать в соответствии с таблицей 1.

Таблица 1

№ п/п	Организации (классы, группы)	Категории должностей	Размер доплаты, % должностного оклада (оклада)
1	2	3	4
1	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы комбинированной направленности, с совместным пребыванием здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья	Педагогические работники	20
		Другие работники	15
2	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы с воспитанниками в возрасте до 3 лет	Педагогические работники	15
		Другие работники	10

Примечания:

к другим работникам относятся работники, осуществляющие деятельность непосредственно в данных группах.

При наличии двух и более доплат за особенности деятельности учреждения или работников доплата к должностному окладу (окладу) работника осуществляется за каждую из них.

3.9. Все выплаты компенсационного характера производятся пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде согласно таблице учета рабочего времени.

4. Виды выплат стимулирующего характера

4.1. В целях стимулирования работников к повышению качества выполняемой работы, а также их поощрения за выполненную работу в учреждениях в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, устанавливаются стимулирующие выплаты.

Размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, с учетом перечня видов стимулирующих выплат, установленных Положением.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом разрабатываемых в учреждении показателей эффективности деятельности работников и критериев их оценки.

Решение о применении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимается руководителем учреждения с учетом решения комиссии по установлению размеров стимулирующих выплат работникам учреждения.

4.2. Работникам учреждений могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

надбавка за ученую степень, ученое звание;

надбавка за почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы;

надбавка за квалификационную категорию;

надбавка за продолжительность непрерывной работы;

надбавка за качественные показатели эффективности деятельности;

выплата за выполнение важных и особо важных заданий;

выплата по итогам календарного периода (месяц, год).

4.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам определяются учреждением самостоятельно в соответствии Положением об установлении системы оплаты труда, утвержденным постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477, соглашением в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска, на 2018 – 2020 годы, зарегистрированным в комитете по труду мэрии города Новосибирска от 15.01.2018 № 1, и Положением в пределах фонда оплаты труда.

4.4. Надбавка за квалификационную категорию работникам, заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений может быть назначена однократно при прохождении аттестации на первую или высшую квалификационную категорию. Размер надбавки устанавливается – за первую квалификационную категорию 30% от полного должностного оклада, за высшую квалификационную категорию 50% от полного должностного оклада.

4.5. Размер надбавки за продолжительность непрерывной работы работникам устанавливается исходя из продолжительности работы в учреждении в размерах, предусмотренных таблицей 2.

Таблица 2

№ п/п	Стаж работы	Размер надбавки, % должностного оклада (оклада)
1	2	3
1	От 1 года до 5 лет	10
2	От 5 до 10 лет	15
3	От 10 до 15 лет	20
4	От 15 до 20 лет	25
5	Свыше 20 лет	30

Надбавка за продолжительность непрерывной работы устанавливается с момента изменения трудового стажа каждого работника.

4.6. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности устанавливается работникам учреждения по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника в пределах фонда оплаты труда.

Конкретные показатели эффективности деятельности работников учреждения (за исключением руководителя учреждения) устанавливаются самостоятельно учреждением и закрепляются коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом учреждения в соответствии

Положением по каждой должности и профессии с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности учреждения.

Размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности работнику учреждения определяются решением комиссии по установлению выплат стимулирующего характера работникам, созданной в учреждении. Размер надбавки за качественные показатели эффективности деятельности работника учреждения не должен превышать 300 % должностного оклада (оклада).

Механизм подведения итогов оценки качества выполняемых работ (баллы и (или) проценты) учреждение выбирает самостоятельно.

Показатели эффективности деятельности работника учреждения и размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности определяются по каждой должности (профессии).

Показатели эффективности деятельности работников должны быть направлены на эффективное выполнение их должностных (профессиональных) обязанностей, а также должны быть проверяемыми и измеримыми.

4.7. Выплата за выполнение важных и особо важных заданий работнику устанавливается приказом руководителя учреждения за качественное и оперативное выполнение конкретного важного или особо важного задания, не входящего в круг основных обязанностей работника, в размере не более 100 % должностного оклада (оклада). Основанием для осуществления выплат за выполнение важных и особо важных заданий является наличие поручения руководителя учреждения конкретному работнику (работникам) выполнить особо важные работы (важную работу) в установленный срок. Решение о единовременной выплате за выполнение важных и особо важных заданий и ее размере принимается руководителем учреждения и оформляется локальным нормативным актом.

Выплаты устанавливаются приказом руководителя учреждения в случае наличия экономии фонда оплаты труда, утвержденного на текущий финансовый год.

Критерии, по которым выполнение заданий относится к важным и особо важным, определяются в Положении, коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах учреждений.

4.8. Выплата по итогам работы за календарный период (месяц, год) устанавливается при выполнении показателей, предусмотренных планом работы учреждения, соблюдении правил внутреннего трудового распорядка, отсутствии нарушений исполнительской дисциплины и с учетом личного вклада работника в общие результаты труда.

Выплата по итогам календарного периода (месяц, год) работнику учреждения устанавливается приказом руководителя учреждения на условиях, установленных в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах учреждений, разработанных в соответствии с Положением.

Максимальный размер выплаты по итогам календарного периода (месяц) не должен превышать 100 % должностного оклада (оклада), ставки заработной платы.

Выплата по итогам календарного периода (год) работникам учреждения максимальным размером не ограничивается и устанавливается в случае наличия экономии фонда оплаты труда.

4.9. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работнику учреждения определяются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, устанавливаются трудовым договором в соответствии с коллективным договором, соглашением в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска, на 2018 – 2020 годы, зарегистрированным в комитете по труду мэрии города Новосибирска от 15.01.2018 № 1, локальным нормативным актом, разработанным в соответствии с Положением.

4.10. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения должен составлять не менее 20 % от фонда оплаты труда учреждения. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения определяется руководителем учреждения.

4.11 С целью повышения социального статуса молодых специалистов* предоставляется мера социальной поддержки в виде единовременной выплаты в размере действующего прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного Постановлением Губернатора НСО для трудоспособного населения.

* Молодой специалист-выпускник учреждений среднего и высшего профессионального образования, в возрасте до 35 лет, поступившим на работу в ОУ впервые, а также приступивший к работе в педагогической должности после окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования, уже находясь в трудовых отношениях с работодателем.

5. Структура фонда оплаты труда

Фонд оплаты труда учреждения состоит:

$\text{ФОТ} = \text{ФОТ}_{\text{суб}} + \text{ФОТ}_{\text{м}}$, где

$\text{ФОТ}_{\text{суб}}$ – фонд оплаты труда, финансируемого из средств субвенции;

$\text{ФОТ}_{\text{м}}$ – фонд оплаты труда, финансируемого из средств муниципального бюджета.

Фонд оплаты труда, финансируемого из средств субвенции состоит из базовой части и стимулирующей части:

$\text{ФОТ}_{\text{суб}} = \text{ФОТ}_{\text{б суб}} + \text{ФОТ}_{\text{ст суб}}$, где

$\text{ФОТ}_{\text{б суб}}$ – базовый фонд оплаты труда для оплаты гарантированной части заработной платы (оклад, выплаты компенсационного характера) работникам учреждения из числа:

- педагогический персонал (воспитатель, старший воспитатель, педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель) *;

- административный персонал (заведующий) *;

- обслуживающий персонал (младший воспитатель) *;

ФОТ_{ст суб} – часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование работников.

Фонд оплаты труда, финансируемого из средств муниципального бюджета состоит из базовой части и стимулирующей части:

ФОТ_м = ФОТ_{б м} + ФОТ_{ст м}, где

ФОТ_{б м} – базовый фонд оплаты труда для оплаты гарантированной части заработной платы (оклад, выплаты компенсационного характера) работникам учреждения из числа:

- административный персонал (главный бухгалтер) *;

- учебно-вспомогательный персонал (заведующий хозяйством, бухгалтер и др.) *;

- обслуживающий персонал (повар, подсобный рабочий по кухне, кладовщик и др.) *;

✓ **ФОТ_{ст м}** – часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование работников.

Формирование и утверждение штатного расписания руководителем учреждения производится в пределах базовой части фонда оплаты труда.

6. Требования к организации работы Комиссии

6.1. В компетенцию Комиссии по распределению стимулирующих выплат входит оценка деятельности работников в соответствии с утвержденными критериями.

Информация предоставляется на основании данных, представленных непосредственными руководителями работников (заведующим хозяйством, старшим воспитателем, главным бухгалтером).

Распределение стимулирующих выплат происходит на основании заполненных индивидуальных карт. Ответственных за заполнение карт назначает заведующий Учреждением.

Распределение стимулирующих выплат осуществляется в следующем порядке:

Ответственные за заполнение индивидуальных карт лица, по итогам работы за месяц, знакомят работников с данными карты, под роспись. После ознакомления работника, настоящие карты передаются на рассмотрение Комиссии по распределению стимулирующих выплат. Комиссия по распределению стимулирующих выплат анализирует работу по каждому человеку и принимает решение об установлении конкретного балла по каждому критерию.

На основании сданных карт члены Комиссии Учреждения по распределению стимулирующих выплат высчитывают общее количество набранных баллов работниками Учреждения.

6.2. Комиссия состоит из 5 человек. Состав Комиссии состоит из представителей администрации, методической службы, коллег и председателя первичной профсоюзной организации и утверждается приказом руководителя учреждения.

6.3. Заседание Комиссии производится не реже 1 раза в месяц.

6.4. Комиссия на заседании:

- рассматривает индивидуальные карты;
- заслушивает мнение руководителя учреждения (заместителей);
- принимает решение по установлению стимулирующих выплат работникам большинством голосов путем открытого голосования при условии присутствия не менее половины членов Комиссии;
- осуществляет подсчет баллов и расчет стоимости балла по каждой категории персонала.

6.5. Результаты заседания Комиссии оформляются протоколом.

В протоколе заседания комиссии указывается:

- наименование общеобразовательного учреждения;
- дата, место проведения заседания, порядковый номер заседания;
- число членов, установленное для комиссии, и число членов, присутствующих на заседании;
- вопрос повестки дня;
- результаты голосования по каждому работнику;
- подписи членов комиссии.

6.6. Бухгалтер учреждения (работник бухгалтерского центра):

- предоставляет в Комиссию аналитические материалы по ФОТ (установленный ФОТ, размер выплат, размер стимулирующего фонда по категориям работников, остаток к распределению);
- содействует при подсчете количества баллов и стоимости баллов.

6.7. На основании протокола заседания Комиссии заведующий учреждением издает приказ о начислении стимулирующих выплат работникам за качественные показатели труда.

7. Условия оплаты труда главного бухгалтера

7.1. Условия оплаты труда главного бухгалтера учреждения устанавливаются трудовым договором между руководителем учреждения и главным бухгалтером в соответствии с Положением и коллективным договором, соглашением в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска, на 2018 – 2020 годы, зарегистрированным в комитете по труду мэрии города Новосибирска от 15.01.2018 № 1, локальным нормативным актом учреждения.

7.2. Размеры должностного оклада главного бухгалтера учреждения

устанавливается с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой отнесено учреждение.

Группа по оплате труда устанавливается не чаще одного раза в год на основании документов, подтверждающих наличие объемов работы учреждения.

7.3. В целях стимулирования главного бухгалтера к повышению качества выполняемой работы, а также поощрения за выполненную работу в учреждении в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, устанавливаются стимулирующие выплаты.

7.4. Выплаты компенсационного характера главных бухгалтеров учреждений устанавливаются руководителями этих учреждений в соответствии с Положением.

7.5. При установлении компенсационных выплат характеристика условий труда должна быть отражена в трудовых договорах.

7.6. Сверхурочная работа главного бухгалтера учреждения за первые два часа работы оплачивается в полуторном размере, в последующие часы – в двойном размере.

7.7. Выполнение главными бухгалтерами учреждения дополнительной работы по совмещению разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста по основной деятельности. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей) устанавливается не более 100 % должностного оклада (оклада), ставки по совмещаемой должности.

7.8. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности устанавливается руководителем учреждений:

в размере до 300 % должностного оклада по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения.

7.8. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности главному бухгалтеру учреждения не начисляется при нарушении сроков уплаты налогов и сборов и за другие нарушения, повлекшие за собой начисление пеней и штрафов на 1 января, 1 апреля, 1 июля и 1 октября, при наличии вины главного бухгалтера, за месяц, следующий за отчетным кварталом.

7.9. Максимальный размер выплаты по итогам календарного периода (месяц) не должен превышать 100 % должностного оклада (оклада), ставки заработной платы.

7.10. Выплата по итогам календарного периода (год) максимальным размером не ограничивается и устанавливается в случае наличия экономии фонда оплаты труда

7.11. Выплаты по итогам работы за календарный период (год, месяц) выплачиваются при наличии экономии фонда оплаты труда, утвержденного на текущий финансовый год.

7.12. Выплаты главным бухгалтерам по итогам работы за календарный период не выплачиваются при наличии в периоде, за который происходит выплата, следующих упущений в работе:

наложения дисциплинарного взыскания в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;
финансовых нарушений в деятельности учреждения по результатам проверок контролирующих организаций;
нецелевого или неэффективного использования бюджетных средств;
неправомерных расходов;
образования несанкционированной дебиторской и кредиторской задолженности;
неполного освоения лимитов бюджетных обязательств по итогам года;
несвоевременного представления установленной бюджетной отчетности;
чрезвычайных ситуаций в учреждении, обусловленных недобросовестным исполнением должностных обязанностей.
Решение о об отказе в выплате по итогам работы за календарный период главным бухгалтерам принимается комиссией по установлению выплат стимулирующего характера учреждения.

8. Заключительные положения

8.1. Руководители учреждений используют экономию фонда оплаты труда, полученную за счет проведения мероприятий по оптимизации штатной численности и изменению трудового процесса, на увеличение заработной платы работников, в том числе на обеспечение достигнутого соотношения между уровнем оплаты труда отдельных категорий работников бюджетной сферы и уровнем средней заработной платы в Новосибирской области.

8.2. На должностные оклады (оклады), выплаты компенсационного и стимулирующего характера начисляется районный коэффициент в размере 1,25 в соответствии с постановлением администрации Новосибирской области от 20.11.1995 № 474 «О введении повышенного районного коэффициента к заработной плате на территории области».

8.3. При наступлении у работника, руководителя учреждения права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

8.4. Месячная заработная плата работников, отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения.

9.Приложения (№01-21)

К Положению о системе оплаты труда работникам Учреждения
(критерии оценки качества выполняемых работ работников учреждения)

- № 01 критерии оценки качества выполняемых работ старшего воспитателя
- № 02 критерии оценки качества выполняемых работ главного бухгалтера
- № 03 критерии оценки качества выполняемых работ воспитателя
- № 04 критерии оценки качества выполняемых работ музыкального руководителя
- № 05 критерии оценки качества выполняемых работ педагога-психолога
- № 06 критерии оценки качества выполняемых работ заведующей хозяйством
- № 07 критерии оценки качества выполняемых работ бухгалтера
- № 08 критерии оценки качества выполняемых работ младшего воспитателя
- № 09 критерии оценки качества выполняемых работ кладовщика
- № 10 критерии оценки качества выполняемых работ повара
- № 11 критерии оценки качества выполняемых работ подсобного рабочего по кухне
- № 12 критерии оценки качества выполняемых работ машиниста по стирке белья
- № 13 критерии оценки качества выполняемых работ вахтёра
- № 14 критерии оценки качества выполняемых работ сторожа
- № 15 критерии оценки качества выполняемых работ дворника
- № 16 критерии оценки качества выполняемых работ техника-электрика
- № 17 критерии оценки качества выполняемых работ рабочего по обслуживанию здания
- № 18 критерии оценки качества выполняемых работ бухгалтера-контрактного управляющего
- № 19 критерии оценки качества выполняемых работ инструктора по физическому воспитанию
- № 20 критерии оценки качества выполняемых работ учителя-логопеда
- № 21 критерии оценки качества выполняемых работ калькулятора

Приложение № 01

к Положению о системе оплаты труда работникам Учреждения

критерии оценки качества выполняемых работ старшего воспитателя

		месяц _____	год _____		
№ п/п	Критерии оценки	Показатели по критерию		баллы*	Период
1.	Индекс создания условий для осуществления образовательной деятельности.	- качественная организация работы по оказанию консультативно-методической помощи педагогам.		0-5	ежемесячно
2.	Индекс участия в инновационной деятельности профессиональные достижения.	- обобщение и распространение передового педагогического опыта (проведение мастер-классов, участие в методических объединениях, конкурсах профессионального мастерства района, города, презентация, публикация в печатных изданиях).		0-5	ежемесячно
3.	Индекс качества обеспечения образовательного процесса, контроля	- высокий уровень организации системных исследований, мониторинга образовательной деятельности.		0-5	ежемесячно
4.	Индекс участия в плановых мероприятиях, кадровый потенциал	- качественный уровень организации работы методического кабинета;		0-5	ежемесячно
		- повышение образовательного уровня педагогов, рост их профессионального мастерства.		0-5	ежемесячно
5.	Индекс эффективности управленческой деятельности	- отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций, уровень их решения;		0-5	ежемесячно
		- поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.		0-5	ежемесячно
6.	Индекс работы с родителями	- качество, своевременность, актуальность информации, доносимой до родителей по организации воспитательно-образовательного процесса.		0-5	ежемесячно
Итого:				До 40 баллов	

* показатели: 0-5 баллов

Ознакомлена: « _____ » _____ 20 _____ г. _____

Приложение № 02
к Положению о системе оплаты труда работникам Учреждения
критерии оценки качества выполняемых работ главного бухгалтера

месяц _____ год _____				
№ п/п	Критерии оценки	Показатели по критерию	баллы*	Период
1.	Соблюдение сроков и порядка предоставления всех видов отчетности, информации	соблюдение сроков исполнения запрашиваемой документации, запросов, служебных материалов, сведений	0-5	ежемесячно
2.	Своевременное и качественное заключение муниципальных контрактов	отсутствие фактов нарушения к срокам	0-5	Ежемесячно
3.	Отсутствие задолженности по расчетам за полученные товарно-материальные ценности, услуги, налоги и платежи во внебюджетные фонды.	-- отсутствие задолженности, фактов нецелевого и неэффективного использования средств; -- отсутствие замечаний надзорных органов	0-5	Ежемесячно
4.	Отсутствие штрафных санкций. Своевременное и качественное исполнение финансового плана, освоение бюджетных средств.	- по факту	0-5	Ежемесячно
5.	Своевременное размещение ежемесячной, квартальной, годовой отчетности на сайтах	-- при отсутствии замечаний	0-5	Ежемесячно
6.	Строгое соблюдение финансовой дисциплины, работа с новыми бухгалтерскими технологиями и программами	- по факту	0-5	ежемесячно
ИТОГО			До 30 баллов	

* показатели: 0-5 баллов

Ознакомлена: « _____ » _____ 20 _____ г. _____

Приложение № 03
к Положению о системе оплаты труда работникам Учреждения
критерии оценки качества выполняемых работ воспитателя

месяц _____ год _____

п/п	Критерии оценки	Показатели по критерию	баллы*	Период
1.	Индекс здоровья.	-- высокий уровень посещаемости детьми;	0-5	Ежемесячно
		-- качественная организация условий безопасности жизнедеятельности воспитанников, отсутствие травматизма.	0-5	Ежемесячно
2.	Индекс создания комфортных условий пребывания.	-- качественная и результативная организация обновления развивающей предметно-пространственной среды в группе, приемной, на прогулочных площадках.	0-5	Ежемесячно
3.	Индекс профессиональных достижений.	-- обобщение и распространение передового педагогического опыта (проведение мастер-классов, участие в методических объединениях, конкурсах профессионального мастерства района, города, презентация, публикация в печатных изданиях, размещение информации на сайте образовательного учреждения).	0-5	Ежемесячно
4.	Индекс качества обеспечения образовательного процесса.	-- результативная разработка и внедрение авторских программ, материалов учебно-методического сопровождения;	0-5	Ежемесячно
		-- реализация дополнительных проектов (экскурсионные программы, индивидуальные и групповые обучающие проекты, социальные проекты).	0-5	Ежемесячно
5.	Индекс участия в плановых мероприятиях.	-- качественная подготовка и результативное участие воспитанников в конкурсах, выставках в учреждении, в районе, в рамках города, области.	0-5	Ежемесячно
6.	Индекс эффективности трудовой деятельности.	-- результативность и своевременное предоставление запрашиваемой руководителем информации;	0-5	Ежемесячно
		--высокая качественная организация системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников.	0-5	Ежемесячно
7.	Индекс работы с родителями.	-- качество реализации мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников.	0-5	ежемесячно
Итого			До 50 баллов	

* показатели: 0-5 баллов

Ознакомлена: « _____ » _____ 20 _____ г. _____

Приложение № 04
к Положению о системе оплаты труда работникам Учреждения
критерии оценки качества выполняемых работ музыкального руководителя

месяц _____ год _____

№ п/п	Критерии оценки	Перечень показателей	баллы*	Период
1.	Индекс создания комфортных условий пребывания.	-- качество организации, обновления развивающей предметно- пространственной среды в музыкальном зале. - контроль за содержанием музыкально-развивающей среды и целесообразным использованием музыки в режимных моментах групп	0-5 0-5	Ежемесячно
2.	Индекс участия в инновационной деятельности профессиональные достижения.	-- результативное обобщение и распространение передового педагогического опыта (проведение мастер-классов, участие в методических объединениях, конкурсах профессионального мастерства района, города, презентация, публикация в печатных изданиях, размещение информации на сайте образовательного учреждения)	0-5	Ежемесячно
3.	Индекс качества обеспечения образовательного процесса.	-- качественная разработка и внедрение авторских программ, материалов учебно-методического сопровождения, реализация дополнительных проектов (индивидуальные и групповые обучающие проекты, социальные проекты).	0-5	Ежемесячно
		-- эффективная, результативная организация работы с одаренными детьми.	0-5	Ежемесячно
4.	Индекс участия в плановых мероприятиях	--качественная подготовка и результативное участие воспитанников в конкурсах, выставках в учреждении, в районе, в рамках города, области.	0-5	Ежемесячно
5.	Индекс работы с родителями	-- качественное проведение консультативных мероприятий для родителей, реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников.	0-5	ежемесячно
Итого:			До 35баллов	

* показатели: 0-5 баллов

Ознакомлена: « _____ » _____ 20 _____ г. _____

Приложение № 05
к Положению о системе оплаты труда работникам Учреждения
критерии оценки качества выполняемых работ педагога-психолога

месяц _____ год _____

№ п/п	Критерии оценки	Перечень показателей	баллы*	Период
1.	Индекс здоровья.	-- организация безопасности жизнедеятельности воспитанников	0-5	Ежемесячно
2.	Индекс создания комфортных условий пребывания.	-- Результативность психологического просвещения и консультирования участников образовательного процесса	0-5	Ежемесячно
3.	Индекс участия в инновационной деятельности профессиональные достижения.	-- результативное обобщение и распространение передового педагогического опыта (проведение мастер-классов, участие в методических объединениях, конкурсах профессионального мастерства района, города, презентация, публикация в печатных изданиях, размещение информации на сайте образовательного учреждения).	0-5	Ежемесячно
4.	Индекс качества обеспечения образовательного процесса.	-- качественная организация (участие) системных исследований, проводимых в учреждении, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников	0-5	Ежемесячно
5.	Индекс участия в плановых мероприятиях	-- качество реализации дополнительных проектов (индивидуальные и групповые обучающие проекты, социальные проекты).	0-5	Ежемесячно
6.	Индекс эффективности трудовой деятельности	--результативность работы с педагогами, качественное оформление стендов	0-5	Ежемесячно
7.	Индекс работы с родителями	--качественная реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников;	0-5	ежемесячно
ИТОГО:			До 35 баллов	

* показатели: 0-5 баллов

Ознакомлена: « ____ » _____ 20 ____ г. _____

Приложение № 06
к Положению о системе оплаты труда работникам Учреждения
критерии оценки качества выполняемых работ
заведующей хозяйством

месяц _____ год _____

№ п/п	Критерии оценки	Показатели по критерию	баллы*	Период
1.	Качество контроля	Участие в комиссиях по производственному контролю за санитарным состоянием помещений, бесперебойной работой систем отопления, водоснабжения, техническому осмотру здания.	0-5	Ежемесячно
2.	Качество исполнительской дисциплины	Самостоятельность принимаемых решений по вопросам хозяйственной деятельности. Выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших в связи с производственной необходимостью	0-5	Ежемесячно
3.	Качество работы с родителями, персоналом	Отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей (законных представителей), поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.	0-5	Ежемесячно
4.	Обеспечение безопасного пространства	Обеспечение условий пожарной безопасности и условий охраны труда, защита ДООУ от террористической угрозы. Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок.	0-5	Ежемесячно
		Немеханизированный ручной труд, выполнение погрузочно-разгрузочных работ.	0-5	Ежемесячно
5.	Участие в общественной жизни ДООУ	Проведение праздников, конкурсов, проектов, выставок, фотохроника. Подготовка атрибутов к утренникам.	0-5	Ежемесячно
6.	Качество отчетности, ведения документации	- высокий уровень ведения отчетности, документации.	0-5	ежемесячно
Итого:			До 35 баллов	

* показатели: 0-5 баллов

Ознакомлена: « ____ » _____ 20 ____ г. _____

Приложение № 07
к Положению о системе оплаты труда работникам Учреждения
критерии оценки качества выполняемых работ бухгалтера

месяц _____ год _____

№ п/п	Критерии оценки	Показатели по критерию	баллы*	Период
1.	Соблюдение сроков исполнения запрашиваемой документации, запросов, служебных материалов, сведений.	При отсутствии замечаний к срокам	0-5	Ежемесячно
2.	Своевременное и качественное заключение муниципальных контрактов	При отсутствии замечаний к срокам	0-5	Ежемесячно
3.	Своевременный контроль за поступлением родительской платы за ДОУ. Формирование информации о внесенной родительской плате для отдела пособий и социальных выплат.	Своевременное предоставление сведений	0-5	Ежемесячно
4.	Ведение учета по поступлению и расходованию продуктов питания, своевременное их списание, контроль расходования продуктов питания	По факту	0-5	Ежемесячно
5.	Отсутствие задолженности по расчетам за полученные товарно-материальные ценности, услуги, налоги и платежи во внебюджетные фонды.	По факту	0-5	Ежемесячно
6.	Отсутствие штрафных санкций. Своевременное и качественное исполнение финансового плана, освоение бюджетных средств.	По факту	0-5	Ежемесячно
7.	Строгое соблюдение финансовой дисциплины, работа с новыми бухгалтерскими технологиями и программами	- по факту	0-5	ежемесячно
ИТОГО:			До 35 баллов	

* показатели: 0-5 баллов

Ознакомлена: « ____ » _____ 20 ____ г. _____

Приложение № 8
к Положению о системе оплаты труда работникам Учреждения
критерии оценки качества выполняемых работ
младшего воспитателя

месяц _____ год _____				
№	Критерии оценки	Перечень показателей	баллы*	Период
1.	Индекс здоровья	Безукоризненное соблюдение инструкций по ОЖиЗД при проведении образовательной деятельности в помещениях, на прогулках, ПБ, ОТ, отсутствие травматизма.	0-5	Ежемесячно
2.	Индекс качественного образцового содержания группы.	Каждодневное образцовое содержание групп, помещений, теневого навеса в соответствии с СанПиН, качество уборки помещений, гигиеническое и эстетическое содержание спальни; Качественное соблюдение графиков получения пищи, смены белья и полотенец, соблюдение маркировки посуды, белья и полотенец, хоз. инвентаря.	0-5	Ежемесячно
3.	Индекс обеспечения сохранности материальных ценностей	Сохранение материально-технической базы группы: посуды, мебели, хозяйственного инвентаря. Экономия электроэнергии, воды, рациональное использование моющих и дезинфицирующих средств.	0-5	Ежемесячно
4.	Индекс качества участия в образовательной деятельности	Активное участие в осуществлении воспитательных функций (хозяйственно-бытовой труд, умывание, правила приема пищи, культура поведения за столом), в проведении оздоровительных и профилактических мероприятий, в подготовке и проведении образовательной деятельности.	0-5	Ежемесячно
5.	Индекс участие в плановых мероприятиях	Активное участие в общественных мероприятиях (уборках, субботниках, ремонте и пр.). Содержание закрепленного участка на территории детского сада в соответствии с требованиями СанПиН. Участие в творческих мероприятиях (выставки, конкурсы, праздники и развлечения). Подготовка атрибутов к утренникам.	0-5	Ежемесячно
Итого:			До 25 баллов	

* показатели: 0-5 баллов

Ознакомлена: «___» _____ 20__ г. _____

Приложение № 9

**к Положению о системе оплаты труда работникам Учреждения
критерии оценки качества выполняемых работ кладовщиком**

месяц _____ год _____

№ п/п	Критерии оценки	Показатели по критерию	баллы*	Период
1.	Качество исполнения	Отсутствие нарушений при приёме документации от поставщиков, бухгалтерии, соблюдение правил приёма, условий хранения и сроков реализации продуктов. Подготовка сведений и объемов продуктов питания для формирования заявок	0-5	Ежемесячно
2.	Отсутствие замечаний	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов (расхождений остатков продуктов с данными бухгалтерского учета, своевременность и качество заполнения бракеражных журналов и журналов учёта движения продуктов)	0-5	Ежемесячно
3.	Качество соблюдения правил ПБ, ОТ	Высокий уровень соблюдения требований охраны труда при выполнении правил ТБ, ОТ и ПБ.	0-5	Ежемесячно
	Выполнение погрузочно-разгрузочных работ	Немеханизированный ручной труд, выполнение погрузочно-разгрузочных работ.	0-5	Ежемесячно
4.	Участие в плановых мероприятиях	Активное участие в общественных мероприятиях (утренниках, соревнованиях, субботниках, ремонте и пр.) Содержание закрепленного участка на территории детского сада в соответствии с требованиями СанПиН.	0-5	ежемесячно
Итого:			До 25 баллов	

* показатели: 0-5 баллов

Ознакомлена: «_____» _____ 20____ г. _____

критерии оценки качества выполняемых работ повара

месяц _____ год _____

№ п/п	Критерии оценки	Показатели по критерию	баллы*	Период
1.	Качество приготовления пищи.	Отсутствие жалоб со стороны родителей и сотрудников на качество приготовления пищи, оценка бракеражной комиссии.	0-5	Ежемесячно
2.	Отсутствие замечаний	Отсутствие замечаний и расхождений (по закладке продуктов, вложению продуктов в соответствии с нормами, соблюдение калорийности, выдачи пищи на группы по количеству детей и нормативам).	0-5	Ежемесячно
3.	Качество организации питания	Своевременная выдача пищи на группы в соответствии с численностью детей, по установленному графику.	0-5	Ежемесячно
		Проведение дополнительных мероприятий: регулярное оформление контрольных блюд	0-5	Ежемесячно
4.	Сохранение и укрепление материально-технической базы	Экономия электроэнергии, воды. сохранность посуды, хозяйственного инвентаря, рациональное использование моющих и дезинфицирующих средств.	0-5	Ежемесячно
5.	Соблюдение требований ПБ, ОТ.	Высокий уровень соблюдения требований: - охраны труда; - правил пожарной безопасности, безопасного пространства.	0-5	Ежемесячно
6.	Участие в плановых мероприятиях	Активное участие в общественных мероприятиях (утренниках, соревнованиях, субботниках, ремонте и пр.) Содержание закрепленного участка на территории детского сада в соответствии с требованиями СанПиН.	0-5	ежемесячно
Итого:			До 35 баллов	

* показатели 0-5 баллов

Ознакомлена: « ____ » _____ 20 ____ г. _____

Приложение № 11

к Положению о системе оплаты труда работникам Учреждения

критерии оценки качества выполняемых работ подсобного рабочего по кухне

месяц _____ год _____

№ п/п	Критерии оценки	Показатели по критерию	баллы*	Период
1.	Качество приготовления пищи.	Качество первичной обработки овощей и фруктов	0-5	Ежемесячно
2.	Качество организации питания	Проведение дополнительных мероприятий: размещение ежедневного меню на информационном стенде	0-5	Ежемесячно
3.	Сохранение и укрепление материально-технической базы	Экономия электроэнергии, воды. Сохранность посуды, хозяйственного инвентаря, рациональное использование моющих и дезинфицирующих средств.	0-5	Ежемесячно
4.	Соблюдение требований ПБ, ОТ.	высокий уровень соблюдения требований: ОТ, ПБ, ТБ и при выполнении немеханизированных ручных и погрузочно-разгрузочных работ.	0-5	ежемесячно
5.	Участие в плановых мероприятиях	Активное участие в общественных мероприятиях (утренниках, соревнованиях, субботниках, ремонте и пр.) Содержание закрепленного участка на территории детского сада в соответствии с требованиями СанПиН.	0-5	ежемесячно
Итого:			До 25 баллов	

* показатели: 0-5 баллов

Ознакомлена: «___» _____ 20__ г. _____

Приложение № 12
к Положению о системе оплаты труда работникам Учреждения
критерии оценки качества выполняемых работ машиниста по стирке белья

месяц _____ год _____

№ п/п	Критерии оценки	Показатели по критерию	баллы*	Период
1.	Качество исполнения	Оперативное и качественное выполнение заявок, предотвращение аварийных ситуаций. Своевременный ремонт мягкого инвентаря. Подготовка атрибутов к утренникам.	0-5	Ежемесячно
2.	Отсутствие замечаний	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов, со стороны администрации детского сада.	0-5	Ежемесячно
3.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности	Участие в работе комиссий, стирка мягких игрушек, костюмов для сюжетно-ролевых игр. Помощь в одевании детей ясельной группы при подготовке к прогулке.	0-5	Ежемесячно
4.	Сохранение и укрепление материально-технической базы	Результативная экономия электроэнергии, воды. Сохранность мягкого инвентаря, мебели, хозяйственного инвентаря. Рациональное использование моющих и дезинфицирующих средств.	0-5	Ежемесячно
5.	Качество соблюдения правил ПБ, ОТ	Высокий уровень соблюдения требований охраны труда, ПБ, безопасного пространства.	0-5	ежемесячно
Итого:			До 25 баллов	

* показатели 0-5 баллов

Ознакомлена: «___» _____ 20___ г. _____

**Приложение № 13
к Положению о системе оплаты труда работникам Учреждения
критерии оценки качества выполняемых работ вахтера**

месяц _____ год _____

№ п/п	Критерии оценки	Показатели по критерию	баллы*	Период
1.	Качество исполнения	Отсутствие ЧП в учреждении (несанкционированный проход и пронос запрещённых предметов, хищение). Своевременное реагирование на возникающие ЧС.	0-5	Ежемесячно
2.	Отсутствие замечаний	-- отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов, со стороны администрации детского сада.	0-5	Ежемесячно
3.	Сохранение и укрепление антитеррористической защищенности объекта	Оказание качественной помощи в обеспечении безопасного образовательного пространства ДОУ, антитеррористическая защищенность объекта.	0-5	Ежемесячно
4.	Участие в плановых мероприятиях	Участие в мероприятиях по благоустройству территории и здания. Подготовка атрибутов к утренникам.	0-5	ежемесячно
Итого:			До 20 баллов	

* показатели: 0-5 баллов

Ознакомлен: «____» _____ 20__ г. _____

Приложение № 14
к Положению о системе оплаты труда работникам Учреждения
критерии оценки качества выполняемых работ сторожа

месяц _____ год _____

№ п/п	Критерии оценки	Показатели по критерию	баллы*	Период
1.	Качество исполнения	Отсутствие ЧП в учреждении (несанкционированный проход и пронос запрещённых предметов, хищение). Своевременное реагирование на возникающие ЧС.	0-5	Ежемесячно
2.	Отсутствие замечаний	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов, со стороны администрации детского сада.	0-5	Ежемесячно
3.	Сохранение и укрепление антитеррористической защищенности объекта	Оказание качественной помощи в обеспечении безопасного образовательного пространства ДОУ, антитеррористическая защищенность объекта.	0-5	Ежемесячно
4.	Участие в плановых мероприятиях	Участие в мероприятиях по благоустройству территории и здания. Подготовка атрибутов к утренникам.	0-5	ежемесячно
Итого:			До 20 баллов	

* показатели: 0-5 баллов

Ознакомлен: « ____ » _____ 20 ____ г. _____

месяц _____ год _____

№ п/п	Критерии оценки	Показатели по критерию	баллы*	Период
1.	Качество исполнения	-- своевременная и качественная уборка прилегающего участка за основной территорией;	0-5	Ежемесячно
2.	Отсутствие замечаний	-- отсутствие замечаний по содержанию кладовой дворника в соответствии с требованиями СанПиН;	0-5	Ежемесячно
3.	Сохранение и укрепление материально-технической базы	-- Оказание помощи в ремонте и устройстве ограждений на территории; - Своевременный ремонт рабочего инвентаря	0-5	Ежемесячно
4.	Качество соблюдения правил ПБ, ОТ, предупреждения ЧС	- высокий уровень соблюдения требований охраны труда, ПБ, безопасного пространства, требований предупреждения актов терроризма и ЧС.	0-5	ежемесячно
Итого:			До 20 баллов	

* показатели: 0-5 баллов

Ознакомлен: « ____ » _____ 20 ____ г. _____

Приложение № 16
к Положению о системе оплаты труда работникам Учреждения

критерии оценки качества выполняемых работ техника-электрика

месяц _____ год _____

№ п/п	Критерии оценки	Показатели по критерию	баллы*	Период
1.	Качество исполнения	Оперативное и качественное выполнение заявок, осуществление контроля над всеми видами оборудования, предотвращение аварийных ситуаций. Установка дополнительных электротехнических устройств.	0-5	Ежемесячно
2.	Отсутствие замечаний	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов, со стороны администрации детского сада.	0-5	Ежемесячно
3.	Качество соблюдения правил ПБ, ОТ	Высокий уровень соблюдения требований охраны труда, ПБ, безопасного пространства.	0-5	ежемесячно
Итого:			До 15 баллов	

* показатели: 0-5 баллов

Ознакомлен: « ____ » _____ 20 ____ г. _____

Приложение № 17
к Положению о системе оплаты труда работникам Учреждения

критерии оценки качества выполняемых работ рабочего по обслуживанию здания

месяц _____ год _____

№ п/п	Критерии оценки	Показатели по критерию	баллы*	Период
1.	Качество исполнения	Оперативное и качественное выполнение заявок по устранению неполадок. Подготовка атрибутов к утренникам. Участие в мероприятиях по благоустройству территории.	0-5	Ежемесячно
2.	Сохранение и укрепление материально-технической базы	Результативная экономия электроэнергии, воды и тепла. Сохранность хозяйственного инвентаря и инструмента.	0-5	Ежемесячно
3.	Качество соблюдения правил ПБ, ОТ	Высокий уровень соблюдения требований охраны труда, ПБ, безопасного пространства	0-5	ежемесячно
Итого:			До 15 баллов	

* показатели: 0-5 баллов

Ознакомлен: «___» _____ 20__ г. _____

Приложение № 18
к Положению о системе оплаты труда работникам Учреждения
критерии оценки качества выполняемых работ бухгалтера - контрактного
управляющего.

месяц _____ год _____

№ п/п	Критерии оценки	Показатели по критерию	баллы*	Период
1.	Соблюдение сроков исполнения запрашиваемой документации, запросов, служебных материалов, сведений.	При отсутствии замечаний к срокам	0-5	Ежемесячно
2.	Своевременное и качественное заключение муниципальных контрактов	При отсутствии замечаний к срокам	0-5	Ежемесячно
3.	Своевременное формирование, размещение, сдача отчетов в рамках 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, и услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд»	Своевременное предоставление сведений	0-5	Ежемесячно
4.	Отсутствие штрафных санкций. Своевременное и качественное исполнение финансового плана, плана-закупок, плана-графика	По факту	0-5	Ежемесячно
5.	Качество исполнительской дисциплины	Самостоятельность принимаемых решений по вопросам закупочной деятельности. Выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших в связи с производственной необходимостью.	0-5	Ежемесячно
6.	Работа с новыми бухгалтерскими технологиями и программами, изучение изменений, внесенных поправок в рамках 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, и услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд»	По факту	0-5	ежемесячно
Итого			До 30 баллов	

* показатели 0-5 баллов

Ознакомлен: « ____ » _____ 20 ____ г. _____

**Приложение № 19
к Положению о системе оплаты труда работникам Учреждения
критерии оценки качества выполняемых работ инструктора по физической культуре**

месяц _____ год _____

№ п/п	Критерии оценки	Показатели по критерию	баллы*	Период
1.	Индекс здоровья.	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников -- высокий уровень посещаемости детьми	0-5	Ежемесячно
		-- качественная организация условий безопасности жизнедеятельности воспитанников, отсутствие травматизма.	0-5	Ежемесячно
2.	Индекс создания комфортных условий пребывания.	-- образцовое содержание кабинета, организация обновления развивающей предметно-пространственной среды	0-5	Ежемесячно
3.	Индекс профессиональных достижений.	-- обобщение и распространение передового педагогического опыта (проведение мастер-классов, участие в методических объединениях, конкурсах профессионального мастерства района, города, презентация, публикация в печатных изданиях, размещение информации на сайте образовательного учреждения).	0-5	Ежемесячно
4.	Индекс качества обеспечения образовательного процесса.	-- результативная разработка и внедрение рабочих программ, материалов учебно-методического сопровождения;	0-5	Ежемесячно
		-- реализация дополнительных программ и проектов (программы и проекты углубленного и расширенного направления деятельности).	0-5	Ежемесячно
5.	Индекс участия в плановых мероприятиях.	-- качественная подготовка и результативное участие воспитанников в конкурсах, выставках в учреждении, в районе, в рамках города, области.	0-5	Ежемесячно
6.	Индекс эффективности трудовой деятельности.	-- результативность и своевременное предоставление запрашиваемой руководителем информации, подготовка отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел воспитанников и т.д	0-5	Ежемесячно
		--высокая качественная организация системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников.	0-5	Ежемесячно
7.	Индекс работы с родителями.	-- качество реализации мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников.	0-5	Ежемесячно
		- качественная организация работы по оказанию консультативной помощи родителям.		ежемесячно
	Итого		До 50 баллов	

* показатели 0-5 баллов

Ознакомлен: « ____ » _____ 20 ____ г. _____

Приложение № 20
к Положению о системе оплаты труда работникам Учреждения
критерии оценки качества выполняемых работ учителя-логопеда

месяц _____ год _____

№ п/п	Критерии оценки	Показатели по критерию	баллы*	Период
1.	Индекс здоровья.	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников - высокий уровень посещаемости детьми	0-5	ежемесячно
		-- качественная организация условий безопасности жизнедеятельности воспитанников, отсутствие травматизма.	0-5	Ежемесячно
2.	Индекс создания комфортных условий пребывания.	- образцовое содержание кабинета, организация обновления развивающей предметно-пространственной среды	0-5	Ежемесячно
3.	Индекс профессиональных достижений.	-- обобщение и распространение передового педагогического опыта (проведение мастер-классов, участие в методических объединениях, конкурсах профессионального мастерства района, города, презентация, публикация в печатных изданиях, размещение информации на сайте образовательного учреждения).	0-5	Ежемесячно
4.	Индекс качества обеспечения образовательного процесса.	-- результативная разработка и внедрение рабочих программ, материалов учебно-методического сопровождения;	0-5	Ежемесячно
		-- реализация дополнительных программ и проектов (программы и проекты углубленного и расширенного направления деятельности).	0-5	Ежемесячно
		-результативность коррекционно-развивающей работы с воспитанниками	0-5	Ежемесячно
5.	Индекс участия в плановых мероприятиях.	-- качественная подготовка и результативное участие воспитанников в конкурсах, выставках в учреждении, в районе, в рамках города, области.	0-5	Ежемесячно
6.	Индекс эффективности трудовой деятельности.	-- результативность и своевременное предоставление запрашиваемой руководителем информации, подготовка отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел воспитанников и т.д	0-5	Ежемесячно
		--высокая качественная организация системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников.	0-5	Ежемесячно
7.	Индекс работы с родителями.	-- качество реализации мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников.	0-5	Ежемесячно
		- качественная организация работы по оказанию консультативной помощи родителям.		ежемесячно
	Итого		До 55 баллов	

* показатели 0-5 баллов

Ознакомлен: «_____» _____ 20__ г. _____

Приложение № 21

к Положению о системе оплаты труда работникам Учреждения

критерии оценки качества выполняемых работ калькулятора

месяц _____ год _____

№ п/п	Критерии оценки	Показатели по критерию	баллы*	Период
1.	Качество приготовления пищи.	Контроль за соблюдением требований закладки продуктов согласно меню-требования (отражать в журналах учета).	0-5	Ежемесячно
2.	Качество организации питания	-- организация и осуществление качественной работы бракеражной комиссии, качественный контроль за соблюдением технологии приготовления блюд, выходом норм готовых блюд, регулярным оформлением контрольных блюд, за раздачей пищи в группах.	0-5	Ежемесячно
3.	Отсутствие замечаний	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов (отсутствие расхождений меню-требования с перспективным меню, технологических карт, своевременность и качество заполнения бракеражных журналов и журналов учёта)	0-5	Ежемесячно
4.	Соблюдение требований ПБ, ОТ.	высокий уровень соблюдения требований: ОТ, ПБ, ТБ.	0-5	Ежемесячно
5.	Качество отчетности, ведения документации	- высокий уровень ведения отчетности, документации.	0-5	Ежемесячно
6.	Участие в плановых мероприятиях	Активное участие в общественных мероприятиях (на родительских собраниях, планерках, субботниках, ремонте и пр.)	0-5	ежемесячно
	Итого:		До 30 баллов	

* показатели 0-5 баллов

Ознакомлен: «_____» _____ 20__ г. _____

Прошнуровано

Пронумеровано

Скреплено печатью

Листов 37

Заведующий МКДОУ д/с № 57

Бородулина И.Л.

