

муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
города Новосибирска «Детский сад № 101» (МАДОУ д/с № 101)

ПРИНЯТО

Протоколом общего собрания
работников МАДОУ д/с № 101
от «19» 10 2022 г № 5

УТВЕРЖДЕНО

Приказом № 44 от «19» 20__ г.
Заведующий МАДОУ д/с № 101
И.Ф. Кривошеева



СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзной
первичной организации
Е.С. Хуторненко
Протокол
от «20» 10 2022 г. № 5

**Положение о системе оплаты труда работников
муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения города Новосибирска
«Детский сад № 101»**

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Новосибирска «Детский сад № 101» (далее - Положение) разработано в целях сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников, и определяет порядок формирования и расходования фонда оплаты труда, систему и условия оплаты труда работников учреждения.

1.2. Система оплаты труда работников 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;

постановлением Правительства Новосибирской области от 26 июня 2018 г. № 272-п «Об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений Новосибирской области»;

постановлений мэрии г. Новосибирска от 18 сентября 2019 г. N 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», от 17 февраля 2020 г. N 557 «О Положении 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»;

Соглашения в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска, на 2021 – 2023 годы (далее – Соглашение);

мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.3. Оплата труда работников учреждения включает:

➤ оклад (должностной оклад), ставка заработной платы - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных обязанностей) определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

➤ выплат компенсационного характера;

➤ выплаты стимулирующего характера;

➤ районного коэффициента.

1.4. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

1.5. 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, установленного федеральным законом, или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области в случае его заключения, с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. № 38-П, от 11 апреля 2019 г. №17-П и от 16 декабря 2019 г. № 40-П.

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, заработная плата устанавливается в размере не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы), рассчитанного пропорционально норме рабочего времени, установленной работнику трудовым договором.

1.6. Выплата заработной платы осуществляется два раза в месяц в денежной форме (рублях) 25 числа текущего месяца и 10 числа месяца, следующего за расчетным. Перечисление денежных средств осуществляется на карту национальной платежной системы «Мир».

1.7. При выплате заработной платы 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 сумме, подлежащей выплате. Расчетный листок утверждается руководителем образовательного учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Примерная форма расчетного листа приведена в приложении № 5 настоящего Положения.

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

1.9. До заключения трудового договора работник должен быть ознакомлен под подпись с настоящим Положением.

II. Формирование фонда оплаты труда учреждения

2.1. Формирование фонда оплаты труда учреждения осуществляется в пределах утвержденного объема финансовых средств на текущий финансовый год из двух источников:

- субвенции на оплату труда педагогического, административного и учебно-вспомогательного персонала для реализации образовательных программ дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях;
- муниципального бюджета на оплату труда работников, не связанных с учебным процессом.

Объем субвенции на оплату труда определяется с учетом:

- размера региональных нормативов финансового обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, утвержденных в установленном порядке Правительством Новосибирской области, и уменьшенных на сумму средств для приобретения учебников и учебных пособий, средств обучения, игр, игрушек;
- количества воспитанников в учреждении;

➤ поправочных коэффициентов, используемых при расчете объемов финансирования муниципальных образовательных учреждений на территории Новосибирской области, применяемые к фонду оплаты труда, рассчитанному по нормативам финансового обеспечения и учитывающих:

✓ особенности деятельности образовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях;

✓ индивидуальных особенностей деятельности образовательных организаций, учитывающих индивидуальные особенности деятельности и бюджетную обеспеченность образовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, применяемые к фонду оплаты труда, рассчитанному по нормативам финансового обеспечения (для муниципальных районов и городских округов для выравнивания бюджетной обеспеченности).

2.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год и подлежит корректировке (при возникновении условий для его изменений), в том числе при изменении нормативов финансового обеспечения и (или) изменения численности воспитанников и (или) специфики контингента (необходимость реализации адаптированных программ).

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

К основному персоналу Учреждений относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности, определенных уставом Учреждения, их непосредственные руководители (должности руководителей структурных подразделений и заместителей руководителя, обеспечивающие организацию образовательного процесса) согласно постановлению Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», а также учебно-вспомогательный персонал (перечень должностей устанавливается в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»).

Кроме того, к основному персоналу должностей работников Учреждения относятся педагогические работники и учебно-вспомогательный персонал.

III. Структура фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда учреждения состоит:

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

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

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

3.2. Фонд оплаты труда 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

ФОТ б суб – базовый фонд оплаты труда для оплаты гарантированной части заработной платы (оклад, ставка заработной платы), выплаты компенсационного характера за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей) работникам учреждения из числа:

- педагогических работников (воспитатель, старший воспитатель, учитель-логопед, педагог-психолог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог дополнительного образования, тьютор, учитель-дефектолог);

- административно- управленческого персонала (заведующий);

- учебно-вспомогательного персонала (младший воспитатель, помощник воспитателя).

✓ **ФОТст суб** – часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование работников.

3.3. Фонд оплаты труда из средств муниципального бюджета состоит из базовой части и стимулирующей части:

ФОТм = ФОТб м + ФОТст м, где

ФОТ б м – базовый фонд оплаты труда для оплаты гарантированной части заработной платы (оклад, ставка заработной платы, выплаты компенсационного характера за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей) работникам учреждения из числа:

- другого персонала (заместитель заведующего по АХР, главный бухгалтер);

- младшего-обслуживающего персонала (сторож, вахтер, уборщик служебных помещений, уборщик территорий, кухонный рабочий);

- иного персонала (специалист по кадрам, специалист по закупкам, бухгалтер, калькулятор, специалист по охране труда, повар, кладовщик, кастелянша, машинист по стирке и ремонту спецодежды, техник-энергетик, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий);

✓ **ФОТст м** – часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование работников.

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

IV. Определение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работникам

4.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работникам в штатном расписании учреждения определяются на основании:

- Соглашения в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным Департаменту образования мэрии города Новосибирска, на 2021 – 2023 годы, постановлением мэрии г. Новосибирска от 30 сентября 2019 г. N 3611 «О размерах должностных окладов (окладов) в муниципальных учреждениях города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска»:

- административно - управленческому персоналу,
- педагогическим работникам,

- специалистам других отраслей, работающих в учреждении,
- учебно-вспомогательному персоналу.

➤ Постановления Мэрии г. Новосибирска от 30 сентября 2019 г. N 3610 "О размерах 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";

- рабочим общеотраслевых профессий,
- высококвалифицированным профессиям рабочих, занятых на важных и ответственных работах и особо важных и особо ответственных работах.

4.2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются в индивидуальном трудовом договоре с работником в соответствии со штатным расписанием, утверждаемым руководителем учреждения.

4.3. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- ✓ при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- ✓ при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией (при условии предоставления работником данных о присвоении квалификационной категории работодателю);
- ✓ при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- ✓ при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома;
- ✓ при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение оплаты труда;
- ✓ в других случаях, в соответствии с действующим законодательством.

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

4.4. Размеры должностных окладов, окладов, ставок заработной платы работников изменяются при повышении и (или) индексации должностных окладов, ставок заработной платы работникам отрасли.

4.5. При изменении размера должностного оклада, ставки заработной платы работнику с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору.

4.6. В течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276 (зарегистрирован Минюстом России 23 мая 2014 г., регистрационный № 32408), при выполнении ими педагогической работы сохраняется оплата труда в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации.

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

№ п/п	Должность, по которой присвоена квалификационная категория (по квалификационному уровню)	Должность, при оплате труда по которой учитывается квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 2
1	2	3
1	Учитель, преподаватель, тьютор	Преподаватель, учитель, тьютор, (старший) педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности), (старший) воспитатель,
2	Учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, (старший) воспитатель, (старший) педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы по основной должности)
3	Учитель музыки	музыкальный руководитель
4	Преподаватель (музыкально-теоретических дисциплин, детской музыкальной школы)	музыкальный руководитель
5	Учитель (адаптивной) физической культуры, преподаватель физической культуры	инструктор по физической культуре
6	Преподаватель	(старший) педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы)
7	Руководитель физического воспитания	инструктор по физической культуре, (старший) педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
8	Старший воспитатель	Воспитатель
9	Воспитатель	(старший) воспитатель,

10	Методист	(старший) педагог дополнительного образования, (по аналогичному профилю), педагог-психолог
11	Педагог - психолог	Воспитатель, (старший) педагог дополнительного образования (при совпадении профиля)
12	Старший тренер-преподаватель	инструктор по физической культуре, (старший) педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
13	Педагог дополнительного образования	музыкальный руководитель (по аналогичному профилю), (старший) педагог дополнительного образования
14	Педагог – организатор	педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
15	Социальный педагог	Педагог дополнительного образования
16	Тренер-преподаватель	инструктор по физической культуре, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)

4.7. На 1 сентября приказом заведующего утверждается тарификационный список педагогического персонала на учебный год, примерная форма которого приведена в приложении № 1 к настоящему Положению.

4.8. Продолжительность рабочего времени для педагогических работников устанавливается, исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени, и составляет не более 36 ч. в неделю. При этом, рабочее время включает в себя воспитательную, а также другую педагогическую нагрузку, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке (в Правилах внутреннего трудового распорядка).

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливаются в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре":

20 ч. в неделю – учитель-логопед, учитель-дефектолог;

24 ч. в неделю – музыкальный руководитель;

25 ч. в неделю - воспитатель, непосредственно осуществляющий обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися(воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья;

30 часов в неделю - инструктор по физической культуре;

36 ч. в неделю – старший воспитатель, воспитатель, педагог-психолог, тьютор;

18 ч. в неделю - педагог дополнительного образования.

В рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка воспитанников, индивидуальная работа с воспитанниками, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная

трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с воспитанниками.

Верхний предел учебной нагрузки педагогических работников Учреждения не установлен.

4.9. Продолжительность рабочего времени других работников, не перечисленных в пункте 4.8. настоящего положения, составляет 40 часов в неделю.

V. Порядок и условия выплаты компенсационных доплат

5.1. Виды выплат компенсационного характера**:

➤ за работу в ночное время с 22 часов до 6 часов – 35% от часовой ставки за каждый час работы в ночное время;

➤ за совмещение профессий (должностей), т.е. выполнение наряду с основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии, увеличение объема работы, расширение зон обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы в течение рабочего дня, в соответствии с дополнительным соглашением к трудовому договору, в том числе за увеличение объема работы педагогическим работникам:

➤ за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата - в размере одинарной части должностного оклада (оклада) (за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки за день или час работы сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени (по желанию работника вместо повышенной оплаты ему может быть предоставлен день отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно);

➤ за сверхурочную работу оплата производится за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере за каждый час работы (по желанию работника вместо повышенной оплаты ему может быть предоставлен день отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно).

➤ оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Конкретные размеры повышенной оплаты устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда:

Класс условий труда (вредный) 3.1. - 4 % .

Размер доплаты работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленной по результатам проведенной специальной оценки условий труда (СОУТ), сохраняется до истечения срока действия имеющихся результатов специальной оценки условий труда, за исключением случаев проведения внеплановой (СОУТ).

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

➤ за особенности деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников, в соответствии с перечнем, установленным в Соглашении:

№ п/п	Типы учреждений, классов и групп, условия выполнения работ	Категории работников	Размер доплаты, в % от должностного оклада (ставки заработной платы)
1	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы комбинированной направленности, с совместным пребыванием здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья	руководитель	20
		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
3	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы оздоровительной направленности с приоритетным осуществлением санитарно-гигиенических, профилактических и оздоровительных мероприятий и процедур	руководитель	15
		педагогические работники ****	15
		другие работники **	10
4	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования, осуществляющие инклюзивное обучение (воспитание) детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам в группах общеразвивающей направленности	педагогические работники	20*

*Оплата производится пропорционально количеству обучающихся (воспитанников), в том числе с ограниченными возможностями здоровья в классах (группах) с учетом действующих норм санитарных правил СП 2.4.3648-20 «Санитарно – эпидемиологические требования к организации воспитания и обучения, отдыха и оздоровление детей и молодежи». Учреждение вправе производить доплату в пределах фонда оплаты труда независимо от количества обучающихся (воспитанников) с определением конкретных условий, порядка и размера доплаты в Положении о системе оплаты труда работников учреждения.

** к другим работникам относятся работники, осуществляющие деятельность непосредственно в указанных классах, группах.

*** к прочим работникам относятся все работники общеобразовательного учреждения, осуществляющего деятельность по адаптированным общеобразовательным программам.

**** педагогические работники образовательных учреждений, непосредственно осуществляющие указанную деятельность

При наличии двух и более особенностей деятельности учреждений или работников доплаты к должностному окладу, ставки заработной платы работника осуществляются за каждую их них.

В зависимости от степени и продолжительности общения с воспитанниками производятся доплаты работающим с воспитанниками, которые не осуществляют воспитание детей непосредственно в группах, в соответствии с перечнем:

Перечень должностей	Вид доплаты	Размер доплаты, в % от должностного оклада
Педагог-психолог	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы комбинированной направленности, с совместным пребыванием здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья	20 % от нагрузки, закрепленной на количество соответствующих групп из расчета 0,25 ставки на 3 группы
	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы с воспитанниками в возрасте до 3 лет	15 % от нагрузки, закрепленной на количество соответствующих групп из расчета 0,25 ставки на 3 группы
	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы оздоровительной направленности с приоритетным осуществлением санитарно-гигиенических, профилактических и оздоровительных мероприятий и процедур	15 % от нагрузки, закрепленной на количество соответствующих групп из расчета 0,25 ставки на 3 группы
Музыкальный руководитель	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы комбинированной направленности, с совместным пребыванием здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья	20 % от нагрузки, закрепленной на количество соответствующих групп из расчета 0,25 ставки на каждую группу
	Образовательные учреждения,	15 % от нагрузки,

	реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы с воспитанниками в возрасте до 3 лет	закрепленной на количество соответствующих групп из расчета 0,25 ставки на каждую группу
	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы оздоровительной направленности с приоритетным осуществлением санитарно-гигиенических, профилактических и оздоровительных мероприятий и процедур	15 % от нагрузки, закрепленной на количество соответствующих групп из расчета 0,25 ставки на каждую группу
Инструктор по физической культуре	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы комбинированной направленности, с совместным пребыванием здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья	20 % от нагрузки, закрепленной на количество соответствующих групп из расчета 0,25 ставки на каждые 2 группы старше 3-х лет
	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы оздоровительной направленности с приоритетным осуществлением санитарно-гигиенических, профилактических и оздоровительных мероприятий и процедур	15 % от нагрузки, закрепленной на количество соответствующих групп из расчета 0,25 ставки на каждые 2 группы старше 3-х лет
Педагог дополнительного образования	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы комбинированной направленности, с совместным пребыванием здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья	20% от нагрузки, закрепленной на количество соответствующих групп из расчета 0,25 ставки на 2 группы
	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы оздоровительной направленности с приоритетным осуществлением санитарно-гигиенических, профилактических и оздоровительных мероприятий	20% от нагрузки, закрепленной на количество соответствующих групп из расчета 0,25 ставки на 2 группы

	и процедур	
--	------------	--

➤ районный коэффициент начисляется на все виды оплаты труда (должностной оклад) (оклад), выплаты компенсационного и стимулирующего характера) 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».

5.2. Выплаты компенсационного характера работникам производятся ежемесячно за фактическую работу в условиях, определенных в пункте 5.1. данного раздела.

5.3. Виды и размеры компенсационных выплат устанавливаются в трудовых договорах работников.

VI. Оплата труда работников на условиях совместительства

6.1. Оплата труда работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ и (или) учебной нагрузки.

6.2. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера работникам, принятым на условия внешнего или внутреннего совместительства производятся на условиях и в порядке, установленных настоящим Положением.

6.3. Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

VII. Порядок установления стимулирующих выплат

7.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательно-воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы.

7.2. Виды выплат:

➤ надбавки постоянного характера:

- за почетные звания: «Ветеран сферы воспитания и образования», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», «Заслуженный работник физической культуры», медаль Л.С. Выгодского и другие почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере до 20%;

- Мастер спорта России международного класса», «Мастер спорта России», «Гроссмейстер России»; «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР» и другие спортивные звания, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере менее 25%.

- за нагрудные знаки: «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «За милосердие и благотворительность», «Отличник народного

просвещения», «Отличник физической культуры», «Почетный наставник, «За верность профессии», «Молодость и Профессионализм», «медалью К.Д. Ушинского» и другие, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере до 20%;

- за государственные награды: медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» I, II степени, знак отличия «За безупречную службу» и другие государственные награды, устанавливаются в размере до 25%;
- Почетную грамоту Президента Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации, отраслевых Министерств РФ, устанавливаются в размере до 15%;
- за знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения» устанавливается в размере от 25% до 50%;
- за благодарность Министерства просвещения Российской Федерации устанавливается в размере от 5% до 10%.

- надбавка за продолжительность непрерывной работы;
- надбавка за качественные показатели эффективности учреждения: за определенный период (месяц) по утвержденным критериям по каждой должности;
- надбавка за квалификационную категорию;
- премии по итогам работы за календарный период (месяц, год);
- премии за выполнение важных и особо важных заданий.

7.3. Надбавки за почетные звания, нагрудные знаки, ученую степень, почетную грамоту отраслевых Министерств РФ.

Выплата надбавок работникам, имеющим почетные звания, нагрудные знаки и другие отличия, соответствующие профилю выполняемой работы, производится только по основной работе. При выполнении работы по совместительству и совмещению надбавка не производится.

При наличии у работника нескольких почетных званий, нагрудных знаков и других отличий, соответствующих профилю выполняемой работы, выплата производится по одному из оснований по выбору на основании письменного заявления работника.

Установление надбавки за наличие почетного звания, нагрудного знака и другого отличия, соответствующего профилю выполняемой работы, производится со дня присвоения почетного звания нагрудного знака и другого отличия, соответствующего профилю выполняемой работы.

7.4. Надбавка за продолжительность непрерывной работы*

Размер надбавки за продолжительность непрерывной работы устанавливается по основной должности всем работникам учреждения исходя в размерах:

№ п/п	Стаж работы	Размер надбавки, % должностного оклада (оклада), ставки заработной платы
	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 и более	30
---	----------------------	----

* В стаж работы засчитывается:

- время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в учреждениях образования, дошкольного образования, дополнительного образования, прочих учреждениях сферы образования и учреждениях, подведомственных департаменту;

- время работы в централизованных бухгалтериях департамента и учреждениях образования, дошкольного образования, дополнительного образования, прочих учреждениях сферы образования и учреждениях, подведомственных департаменту при условии, если за ней непосредственно следовала работа в данных учреждениях;

- время муниципальной службы, работы на должностях в органах местного самоуправления при условии, если за ними непосредственно следовала работа в учреждениях, подведомственных департаменту.

В стаж работы также засчитывается, если нижеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки:

- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;

- время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Стаж работы сохраняется при поступлении на работу в учреждения при отсутствии во время перерыва другой работы не позднее одного месяца со дня увольнения из учреждения, подведомственного департаменту.

Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях, подведомственных департаменту:

пенсионерам, вышедшим на государственную пенсию из учреждения образования (по старости, по инвалидности, за выслугу лет и другим основаниям);

занятым на сезонных работах в учреждениях образования.

Стаж работы сохраняется также в случаях расторжения трудового договора в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет (в том числе находящихся на их попечении) или ребенком-инвалидом в возрасте до 16 лет, при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста.

7.5. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы. Порядок, условия и конкретные размеры надбавки за квалификационную категорию устанавливаются в Положении о системе оплаты труда работников учреждения, руководителям - в отраслевой системе оплаты труда, утвержденной постановлением мэрии города Новосибирска от 17.02.2020 № 557 (в ред. постановления мэрии г. Новосибирска от 23.03.2022 № 932):

✓ Надбавка за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам ежемесячно в размере 8% - за I квалификационную категорию и в размере 16% - за высшую квалификационную категорию в зависимости от установленной квалификационной категории и объема их преподавательской (педагогической) работы.

Надбавка за первую и высшую квалификационную категорию является обязательной ежемесячной выплатой постоянного характера на срок действия

присвоенной категории, которая рассчитывается с учетом объема их преподавательской (педагогической) работы.

✓ Надбавка за квалификационную категорию педагогическим работникам и руководителям, заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений может быть назначена однократно при присвоении первой или высшей квалификационной категории.

Надбавка за квалификационную категорию педагогическим работникам и руководителям, заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений может быть назначена однократно при прохождении аттестации на первую или высшую категорию в размере:

- аттестация на первую квалификационную категорию – 50 % от должностного оклада;

- аттестация на высшую квалификационную категорию – 100 % от должностного оклада.

7.6. Премии по итогам работы за календарный период (месяц, год) работникам устанавливаются приказом руководителя учреждения. Основным критерием для выплаты премии по итогам календарного периода служит успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде. Размер премии работнику определяет руководитель учреждения на основании предложений Экспертной комиссии по установлению выплат стимулирующего характера работникам.

Премии по итогам календарного периода (месяц, год) устанавливаются при наличии экономии фонда оплаты труда и максимальным размером не ограничиваются.

Доля премии по итогам календарного периода в общем объеме выплат стимулирующего характера в учреждении за соответствующий период не должна превышать 30%.

7.7. Премии за выполнение важных и особо важных заданий работнику устанавливаются 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 50% должностного оклада (оклада). Основанием для осуществления премиальных 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 выплате единовременной премии за выполнение важных и особо важных заданий и ее размере принимается руководителем учреждения и оформляется локальным нормативным актом.

Премиальные выплаты устанавливаются приказом руководителя учреждения в случае наличия экономии фонда оплаты труда, утвержденного на текущий финансовый год по утвержденным критериям

7.8. При определении стимулирующих выплат работникам учреждения, финансируемых из средств субвенции, учитывается следующее распределение стимулирующего фонда оплаты труда между категориями персонала:

$$\text{ФОТ}_{ст\ суб.} = \text{ФОТ}_{ст\ пед} + \text{ФОТ}_{ст\ увн} + \text{ФОТ}_{ст\ аун} **, \text{ где:}$$

ФОТ ст суб. – стимулирующая часть фонда оплаты труда работников, финансируемых из средств субвенции на реализацию основных общеобразовательных программ;

ФОТ ст пед- стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат педагогическому персоналу (воспитатель, старший воспитатель, музыкальный

руководитель, педагог-психолог, педагог дополнительного образования, тьютор, инструктор по физической культуре, учитель-логопед, учитель-дефектолог);

ФОТ_{ст увп} – стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат учебно-вспомогательного персонала (младший воспитатель, помощник воспитателя);

ФОТ_{ст ауп} – стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат работникам из числа административно-управленческого персонала, связанного с учебным процессом (заведующий).

7.9. При установлении стимулирующих выплат педагогическому персоналу учитывается следующее распределение стимулирующего фонда:

ФОТ_{ст пед} = **ФОТ_{пед пост}** + **ФОТ_{пед пер}**, где:

ФОТ_{ст пед} - стимулирующая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала;

ФОТ_{пед пост} - стимулирующая часть фонда оплаты труда для надбавок постоянного характера;

ФОТ_{пед пер} - стимулирующая часть фонда оплаты труда для установления надбавок педагогическому персоналу на определенный период (месяц) по установленным критериям.

7.10. При установлении стимулирующих выплат работникам, оплата труда которых осуществляется из средств муниципального бюджета учитывается следующее распределение стимулирующего фонда:

ФОТ_{ст м} = **ФОТ_{ст др}** + **ФОТ_{ст mop}** + **ФОТ_{ст ин}**, где:

ФОТ_{ст м} - стимулирующая часть фонда оплаты труда работников, финансируемых из муниципального бюджета;

ФОТ_{ст др}** – стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат работникам (заместитель заведующего по АХР, главный бухгалтер).

ФОТ_{ст mop} - стимулирующая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала (сторож, вахтер, уборщик служебных помещений, уборщик территорий, кухонный рабочий);

ФОТ_{ст ин} - стимулирующая часть фонда оплаты труда иных работников (специалист по кадрам, специалист по закупкам, бухгалтер, калькулятор, специалист по охране труда, повар, кладовщик, кастелянша, машинист по стирке и ремонту спецодежды, техник-энергетик, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий).

** в соответствии с порядком и условиями, установленными в разделе VIII.

7.11. Оценка результатов выполнения качественных показателей эффективности деятельности работников осуществляется Экспертной комиссией по установлению стимулирующих выплат (далее Комиссия), которая организует работу в соответствии с разделом IX настоящего Положения.

7.12. Стимулирующие выплаты работникам за качественные показатели деятельности определяются по бальной системе в соответствии с утвержденными критериями (Приложение № 3).

7.13. В комиссию на основе самоанализа результатов прошедшего периода в соответствии с критериями (примерная форма листа самооценки работника - в Приложении № 4) работниками учреждения представляется информация за своей подписью в срок до 20* числа текущего периода (*21 число предыдущего месяца по 20 число текущего месяца).

7.14. Комиссия устанавливает стимулирующие выплаты дифференцированно в зависимости от результата, по принципу за каждый критерий - определенное количество баллов.

7.15. При определении размера стимулирующих выплат работникам устанавливается зависимость от объема выполненной работы (ставки, учебной нагрузки) и фактически отработанного времени (дней)).

7.16. Выплаты стимулирующего характера работникам за качественные показатели деятельности Учреждения по итогам календарного периода не начисляются в случаях:

- ✓ невыполнения (срыва выполнения) приказов, поручений, руководителя;
- ✓ наличие на первое число одного из месяцев в течение календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов, задолженности по налогам, сборам и иным обязательным платежам в бюджеты бюджетной системы Российской Федерации;
- ✓ нарушения сроков уплаты налогов и сборов, несвоевременного представления налоговой декларации и других нарушений, повлекших за собой начисление пеней и штрафов;
- ✓ обоснованных жалоб, конфликтов;
- ✓ применения дисциплинарного взыскания.

При наличии указанных случаев, выплаты стимулирующего характера работнику не начисляются начиная с месяца, следующего за календарным периодом, по итогам которого осуществляется оценка результатов, в течении всего следующего календарного периода, установленного в качестве периода оценки результатов.

7.17. Размер соответствующей части стимулирующего ФОТ делится на полученную сумму баллов по каждой категории персонала которая фиксируется в протоколе заседания Комиссии. В результате получается стоимость балла (в рублях) по каждой категории персонала.

7.18. Комиссия оформляет решение в виде протокола по установлению стимулирующих выплат работникам (с приложением к протоколу листов самооценки работников).

7.19. На основании решения Комиссии руководителем учреждения издается приказ, который является основанием для начисления стимулирующих выплат работникам учреждения. При этом, стоимость балла умножается на сумму баллов каждого работника из соответствующей категории персонала.

7.20. Комиссия рассматривает предложения руководителя по назначению работникам премии по итогам работы за календарный период (месяц, год), премии за выполнение важных и особо важных заданий с занесением в протокол, на основании которого издается приказ руководителя учреждения.

VIII. Порядок и условия оплаты руководителя, заместителей и главного бухгалтера

8.1. Заработная плата руководителя устанавливается учредителем в трудовом договоре с учетом порядка отнесения учреждений к группам по оплате труда.

8.2. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются учредителем по результатам труда в зависимости от качественных показателей деятельности учреждения.

8.3. Должностной оклад заместителю руководителя устанавливаются на 10 % ниже должностного оклада руководителя.

Стимулирующие выплаты заместителю руководителя и главному бухгалтеру определяются по утвержденным критериям.

8.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной начисленной заработной платы руководителя, а также заместителя руководителя, главного бухгалтера, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения, и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников устанавливается;

✓ при финансировании из средств областного бюджета (субвенции) в зависимости от группы по оплате труда руководителей:

Группа по оплате труда руководителей	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников, раз	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы каждого из заместителей руководителя* и среднемесячной заработной платы работников, раз
IV группа	3,5	2,8
III группа	4,0	3,2
II группа	4,5	3,6
I группа	5,0	4,0

*при условии оплаты труда работников, замещающих указанные должности, из средств областного бюджета (субвенции).

✓ финансируемых из средств муниципального бюджета в зависимости от среднесписочной численности работников, в соответствии с постановлением мэрии г. Новосибирска от 18 сентября 2019 г. N 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»:

Среднесписочная численность работников учреждения, человек	Превышение среднемесячной заработной платы каждого из заместителей руководителя, главного бухгалтера над среднемесячной заработной платой работников, раз
до 100	до 2,4
101 - 200	до 2,8
201 - 300	до 3,2
301 - 1000	до 3,6
более 1000	до 4,0

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы

работников Учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера).

Определение среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и работников учреждений в целях определения уровня соотношения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», а также указаниями по заполнению форм федерального статистического наблюдения «Сведения о численности и заработной плате работников», утверждаемыми федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

IX. Требования к организации работы Комиссии

9.1. В компетенцию Комиссии по установлению стимулирующих выплат входит оценка материалов по самоанализу деятельности работников в соответствии с утвержденными критериями.

9.2. Комиссия состоит в количестве (не менее 5 человек). Состав Комиссии состоит из представителей администрации (за исключением руководителя учреждения), методической службы, коллег и председателя первичной профсоюзной организации и утверждается приказом руководителя учреждения.

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

9.4. Комиссия на заседании:

- выбирает председателя и секретаря комиссии;
- рассматривает материалы по самоанализу;
- заслушивает мнение руководителя учреждения (заместителей);
- принимает решение по установлению стимулирующих выплат работникам большинством голосов путем открытого голосования и присутствии не менее половины членов комиссии;
- осуществляет подсчет баллов и расчет стоимости балла по каждой категории персонала.

К протоколам прилагаются материалы по самоанализу.

Секретарь Комиссии на основании всех материалов составляет итоговый оценочный лист всех работников в баллах, который размещается на информационном стенде для ознакомления работников.

9.5. В течение 7 дней после информирования работник, несогласный с оценкой качества его профессиональной деятельности, вправе обратиться в Комиссию с заявлением в письменном виде при наличии аргументированных доводов.

9.6. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника и предоставить исчерпывающий ответ. При обоснованности доводов вносятся изменения в итоговый оценочный лист.

9.7. Утвержденный оценочный лист оформляется протоколом.

В протоколе заседания комиссии указывается:

- наименование учреждения;

- дата, место проведения заседания, порядковый номер заседания;
- число членов, установленное для комиссии, и число членов, присутствующих на заседании;
- вопрос повестки дня;
- краткая или полная запись выступления участника заседания;
- результаты голосования (по каждому работнику в случае разногласий членов комиссии) с указанием количества баллов;
- общая сумма набранных работниками баллов по категориям персонала;
- стоимость балла;
- подписи секретаря, председателя и членов Комиссии.

9.8. Бухгалтер Учреждения:

предоставляет в Комиссию аналитические материалы по фонду оплаты труда (установленный ФОТ, размер стимулирующего фонда по категориям работников и в разрезе постоянных выплат, остатка к распределению и т.д.);

содействует при подсчете количества и стоимости баллов, проводит расчеты по пересчету набранных баллов каждым работником в денежный эквивалент (руб.).

9.9. На основании протокола заведующий учреждения издает приказ о назначении стимулирующих выплат работникам за качественные показатели, премировании.

Х. Заключительное положение

10.1. Районный коэффициент начисляется на все виды выплат, связанных с оплатой труда.

10.2. В случае необходимости изменений в системе оплаты труда, в указанное положение и (или) приложения к нему вносятся изменения приказом руководителя по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Тарификация педагогического персонала
 на «1» сентября «_____» года

№ п/п	ФИО	Должность	Вид выполняемой работы (основная, совместительство, совмещение)	Срок действия квалификационной категории	Оклад ставка за норму часов в неделю) в руб.	Общее количество часов педагогической работы в неделю/продолжительность рабочей	Оклад, ставка заработной платы	Оплата по окладу (ставке заработной плате) в месяц, в руб.	Компенсационные выплаты*				выплаты стимулирующие постоянного характера		итого начислено	Районный коэффициент	Всего, руб.
									за вредные условия труда	за особенности деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников	%	сумма	%	сумма			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Итого:																	

* конкретизируются по учреждению.

Перечень стимулирующих выплат (надбавки постоянного характера)

№ п.п.	Виды выплат и условия*		% от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы
1	За почетные звания и другие отраслевые почетные звания	В соответствии с Соглашением, постановлением	20%*
2	За нагрудные знаки	В соответствии с Соглашением, постановлением	20 % *
3	Знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения»	В соответствии с Соглашением, постановлением	25%*
4	За ученую степень	Кандидат наук	15%
		доктор наук	20%
		доцент наук, профессор	10%
5	За Почетную грамоту Президента Российской Федерации, отраслевых Министерств РФ	В соответствии с Соглашением, постановлением	10%
6	Благодарность Министерства просвещения РФ	В соответствии с Соглашением, постановлением	10%
7	Ежемесячная надбавка за первую и высшую квалификационную категорию	в соответствии Соглашением (является обязательной выплатой постоянного характера на срок действия присвоенной категории, которая рассчитывается с учетом объема их преподавательской (педагогической) работы)*	за I квалификационную категорию 8% за высшую квалификационную категорию 16 %

* Конкретизируется по учреждению. При наличии у работника двух и более ученых степеней или ученых званий, соответствующих профилю выполняемой работы, надбавка устанавливается за одно из них.

При наличии у работника нескольких почетных званий, нагрудных знаков и других отличий, соответствующих профилю выполняемой работы, выплата производится по одному из оснований по выбору на основании письменного заявления работника.

**Критерии оценки качества выполняемых работ
заместителя заведующего по административно-хозяйственной работе**

Критерии	Единица измерения	Значение критерия	Количество баллов	Примечание
1. Эффективность трудовой деятельности:				
Обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, энергоснабжения и канализации	единицы	Отсутствие замечаний (3)	0-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний (0-2)		
Отсутствие предписаний проверяющих органов по результатам проверки (только в месяцы, когда осуществлялась проверка)	единицы	Отсутствие замечаний (3)	0-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний (0-2)		
Обеспечение комплексной безопасности и охраны труда: - обеспеченность СИЗ; - своевременность проведения СОУТ; - наличие нормативной документации; - реализация плана мероприятий по охране труда; - своевременное проведение инструктажей; - соответствие рабочих мест требованиям охраны труда.	единицы	Отсутствие замечаний (3)	0-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний (0-2)		
Качественная и своевременная подготовка Учреждения к новому учебному году, зимнему сезону (оценивается в период с июня по сентябрь; с сентября по ноябрь)	единицы	Отсутствие замечаний (3)	0-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний (0-2)		
Качественное состояние уличного оборудования, запасных выходов, подвальных помещений	единицы	Отсутствие замечаний (3)	0-3	Анализируется работа по содержанию уличного оборудования, запасных выходов, подвальных помещений
		Наличие замечаний (0-2)		
Оперативность исполнения заявок работников		В течении рабочего дня (3)	0-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		В течении		

		двух дней (2)		
		В течении трех и более дней (1)		
Качественное ведение документации, соблюдение сроков исполнения документации	единицы	Отсутствие замечаний (3)	0-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний (0-2)		
Своевременное обследование технического состояния зданий, коммуникаций, оборудования учреждения	Единицы	Отсутствие замечаний (3)	0-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний (0-2)		
Своевременная подготовка проектно-сметной документации, дефектных ведомостей	Единицы	Отсутствие замечаний (3)	0-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний (0-2)		
Осуществления качественного контроля за проведением ремонтных работ Подрядчиками, своевременное информирование Контрактного управляющего о выявленных недостатках	Единицы	Отсутствие замечаний (3)	0-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний (0-2)		
2. Инновационная и организационная деятельность				
Разработка планов и графиков работ подчиненных работников, осуществление качественного контроля за работой подчиненных	единицы	Отсутствие замечаний (3)	0-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний (0-2)		
Своевременность (не менее чем за 3 месяца до возникновения потребности) определения потребности Учреждения по направлению деятельности	единицы	Отсутствие замечаний (3)	0-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний (0-2)		
3. Управление кадрами				
Качественное осуществление систематического (не реже 1 раза в неделю) контроля, за подчиненными работниками	единицы	Отсутствие замечаний (3)	0-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний (0-2)		
Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	единицы	Отсутствие замечаний (3)	0-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля

		Наличие замечаний (0-2)		контроля
Стабильность вспомогательного коллектива	единицы	доля уволенных работников от общего количества работающих до 3 % (1)	1	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		доля уволенных работников от общего количества работающих свыше 4 % (0)		
Максимальный балл - 43				

Критерии оценки качества выполняемых работ главного бухгалтера

Критерии	Единица измерения	Значение критерия	Количество баллов	Примечание
1. Эффективность трудовой деятельности:				
Дефекты в ведении бухгалтерского учета	единицы	Отсутствие замечаний (3)	0-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний (0-2)		
Своевременное освоение бюджетных средств	Единицы	Отсутствие замечаний(3)	0-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний (0-2)		
Качественное ведение документации	Единицы	Отсутствие замечаний (3)	0-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний (0-2)		
Своевременное предоставление запрашиваемой информации	Единицы	Отсутствие замечаний (3)	0-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний (0-2)		
Внедрение и (или) контроль за соблюдением норм расходования материальных запасов	Единицы	Отсутствие замечаний (3)	0-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний (0-2)		
Осуществление контроля за соблюдением сроков оплаты	Единицы	Отсутствие замечаний (3)	0-3	По данным внутреннего и

по договорным обязательствам		Наличие замечаний (0-2)		(или) внешнего контроля
Дефекты в оформлении статистической отчетности, в том числе подчиненными сотрудниками	Единицы	Отсутствие замечаний (3)	0-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний (0-2)		
Дефекты в оформлении бухгалтерской отчетности, отчетности в вышестоящие организации, в том числе подчиненными сотрудниками	Единицы	Отсутствие замечаний (3)	0-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний (0-2)		
Дефекты в оформлении налоговой отчетности, в том числе подчиненными сотрудниками	Единицы	Отсутствие замечаний (3)	0-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний (0-2)		
Своевременное размещение информации на официальных сайтах	Единицы	Отсутствие замечаний (3)	0-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний (0-2)		
Качественное проведение внутреннего аудита	Единицы	Отсутствие замечаний (3)	0-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний (0-2)		
Осуществление проверки необходимой документации для проведения закупочной процедуры	Единицы	Отсутствие замечаний (3)	0-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний (0-2)		
Рост средней заработной платы работников Учреждения в отчетном году без учета повышения размера заработной платы в соответствии с нормативными правовыми актами Губернатора Новосибирской области и Правительства Новосибирской области	Единицы	Отсутствие замечаний (3)	0-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний (0-2)		
2. Инновационная и организационная деятельность				
Качественная разработка локальных нормативных актов, регламентирующих бухгалтерский учет	единицы	Отсутствие замечаний (3)	0-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний (0-2)		
3. Управление кадрами				
Качественное осуществление систематического (не реже 1	единицы	Отсутствие замечаний (3)	0-3	По данным внутреннего и

раза в неделю) контроля, за подчиненными работниками		Наличие замечаний (0-2)		(или) внешнего контроля
Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	единицы	Отсутствие замечаний (3)	0-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний (0-2)		
Максимальный балл - 48				

Критерии оценки качества выполняемых работ старшего воспитателя (заместителя заведующего по воспитательной работе)

Критерии	Единица измерения	Значение критерия	Количество баллов	Примечание
1. Эффективность трудовой деятельности:				
Обучение на курсах повышения квалификации	единиц	Наличие	1-5	По документам, подтверждающим участие
		Отсутствие	0	
Результативное представление опыта в публикациях (литературных изданиях, сайте и т.д.)	единиц	Наличие	1-5	По данным участия в мероприятии
		Отсутствие	0	
Участие в вебинарах, семинарах	единиц	Наличие	1-5	По данным участия в мероприятии
		Отсутствие	0	
Качественная организация внутрисадовых мероприятий	единицы	Наличие	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Отсутствие	0	
Подготовка тематических выступлений, обобщения педагогического опыта	единицы	Наличие	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Отсутствие	0	
Результативное участие в мероприятиях, повышающих имидж Учреждения (на городском и региональном уровне)	единицы	Наличие	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Отсутствие	0	
Своевременность, качество и оперативность подготовки отчетов, информации по запросам.	единицы	Наличие	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Отсутствие	0	
Качество программно-методического обеспечения, своевременное и качественное	единицы	Наличие	1-5	По данным внутреннего и (или)
		Отсутствие	0	

оказание методической помощи педагогам Учреждения, своевременное оформление информационных стендов.				внешнего контроля
Результативность реализации дошкольного образования по итогам заседания педагогического совета (оценивается по окончанию учебного года)	единицы	Наличие	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Отсутствие	0	
Качество организации дня открытых дверей, консультаций родителей, клубов, родительских собраний.	единицы	Наличие	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Отсутствие	0	
Качественная организация работы по созданию развивающей предметно - пространственной среды в группах, на прогулочных площадках, кабинетах	единицы	Наличие	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Отсутствие	0	
Качественная разработка дидактических и практических рекомендаций	единицы	Наличие	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Отсутствие	0	
2. Инновационная и организационная деятельность				
Качественная и своевременная работа в автоматизированной информационной системе «Электронный детский сад»	единицы	Наличие	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Отсутствие	0	
Качественная разработка инклюзивного направления развития Учреждения	единицы	Наличие	1-5	По данным первичной документации
		Отсутствие	0	
Качественное проведение практических занятий с педагогическими работниками (по реализации ООП и т.д.)	единицы	Наличие	1-5	По данным первичной документации (листов регистрации, плана занятий)
		Отсутствие	0	
Участие в инновационной деятельности на уровне международном, всероссийском, региональном, городском, окружном, детский сад		Наличие	1-5	По данным участия в мероприятии
		Отсутствие	0	
3. Управление кадрами				
Доля работников, прошедших повышение квалификации,	единицы	95% от общего числа	2-3	По данным кадрового

профессиональную переподготовку, обучение		работников и выше		учета
		Менее 94%	1	
		Отсутствие	0	
Качественное осуществление систематического (не реже 1 раза в неделю) контроля, за педагогическими работниками	единицы	Наличие	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Отсутствие	0	
Качественная проверка ведения документации педагогами ДОУ	единицы	Наличие	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Отсутствие	0	
Привлечение молодых педагогических работников. Качественное проведение наставнической деятельности над молодыми педагогами	единицы	Наличие	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Отсутствие	0	
Работа, не входящая в круг обязанностей	единиц	Наличие	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Отсутствие	0	
Максимальный балл - 103				

Критерии оценки качества выполняемых работ педагогических работников (воспитателя, инструктора по физической культуре, музыкального руководителя, педагога-психолога, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, тьютора, педагога дополнительного образования)

Критерии	Единица измерения	Значение критерия	Количество баллов	Примечание
Эффективность трудовой деятельности:				
Обучение на курсах повышения квалификации	единиц	Наличие	1-5	По документам, подтверждающим участие
		Отсутствие	0	
Посещение городских и окружных мероприятий (фестиваль, конференция, мастер-класс)	единиц	Наличие	1-5	По данным участия в мероприятии
		Отсутствие	0	
Обобщение опыта. Результативное выступление на научно-практической конференции, семинаре, мастер-классе, круглом столе на уровне окружном, городском, региональном,	единиц	Наличие	1-5	По данным участия в мероприятии
		Отсутствие	0	

детского сада				
Результативное представление опыта в публикациях (литературных изданиях, сайте и т.д.)	единиц	Наличие	1-5	По данным участия в мероприятии
		Отсутствие	0	
Участие в вебинарах, семинарах	единиц	Наличие	1-5	По данным участия в мероприятии
		Отсутствие	0	
Результативное участие в конкурсах ДОУ, на международном, всероссийском, региональном, городском, окружном уровнях	единиц	Наличие	1-5	По данным участия в мероприятии
		Отсутствие	0	
Качественная подготовка воспитанников к участию в конкурсах, выставках, смотрах на уровне международном, региональном, городском, детского сада	единиц	Наличие	1-5	По данным старшего воспитателя, документам, подтверждающим участие воспитанников
		Отсутствие	0	
Уровень самообразования работника, непрерывное повышение квалификации работника	единиц	Наличие	1-5	По данным кадрового учета, первичных документов, подтверждающих прохождение обучения
		Отсутствие	0	
Качественная реализация дополнительных программ и социальных проектов	единиц	Наличие	1-5	По данным старшего воспитателя
		Отсутствие	0	
Результативность работы по использованию информационно-коммуникационных технологий	единиц	Наличие	1-5	По итогам мониторинга, системного исследования, данным старшего воспитателя
		Отсутствие	0	
Высокий процент посещаемости воспитанников	единиц	90% и выше	5	Анализируется табель посещаемости воспитанников
		от 70-90%	3-4	
		от 50-70%	2-3	
		50% и ниже	0	
Работа, не входящая в круг обязанностей	единиц	Наличие	1-5	По данным старшего воспитателя, документам, подтверждающим участие воспитанников
		отсутствие	0	
Высокий уровень ведения установленной документации (диагностика, подготовка	единиц	Наличие	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего
		отсутствие	0	

отчетов, заполнение журналов и т.д.)				контроля
Результативное участие работника в реализации проекта, мероприятий в рамках ООП, выполнение вариативной части программы.	единиц	Наличие	1-5	По данным старшего воспитателя
		отсутствие	0	
Качественное проведение наставнической деятельности над молодыми педагогами	единиц	Выполнение	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		отсутствие	0	
Отсутствие замечаний по результатам внутреннего контроля, в том числе за соблюдением санитарных норм и правил в группе, на игровых участках и жалоб со стороны родителей	единиц	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие	0	
Участие в инновационной деятельности на уровне международном, всероссийском, региональном, городском, окружном, детский сад		Наличие	1-5	По данным участия в мероприятии
		Отсутствие	0	
Качественная и своевременная работа по созданию предметно-пространственной среды в группе, на прогулочной площадке, кабинетах	единиц	Наличие	1-5	По данным старшего воспитателя
		Отсутствие	0	
Наличие блога педагога и частота обращения родителей на имеющийся Интернет-ресурсе	единиц	Наличие	1-5	По данным старшего воспитателя, анализу сайта
		Отсутствие	0	
Своевременность, качество и оперативность подготовки отчетов, информации по запросам	единицы	Наличие	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Отсутствие	0	
Максимальный балл - 100				

Критерии оценки качества выполняемых работ бухгалтера

Критерии	Единица измерения	Значение критерия	Количество баллов	Примечание
1. Эффективность трудовой деятельности:				
Дефекты в ведении бухгалтерского учета	единицы	Отсутствие замечаний	1-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	

Своевременность, достоверность и полнота отражения данных в бухгалтерском учете по своему участку работы с использованием автоматизированных систем	единицы	Отсутствие замечаний	1-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Качественное ведение документации	Единицы	Отсутствие замечаний	1-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Своевременное предоставление запрашиваемой информации	Единицы	Отсутствие замечаний	1-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Внедрение и (или) контроль за соблюдением норм расходования материальных запасов	Единицы	Отсутствие замечаний	1-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Дефекты в оформлении бухгалтерской и налоговой отчетности, отчетности в вышестоящие организации	Единицы	Отсутствие замечаний	1-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Своевременное размещение информации на официальных сайтах	Единицы	Отсутствие замечаний	1-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Осуществление проверки за полнотой оформления первичной документации	Единицы	Отсутствие замечаний	1-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Качественное осуществление систематической сверки с подотчетными лицами	единицы	Отсутствие замечаний	1-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Качественное проведение аналитической работы по своему участку работы	единицы	Отсутствие замечаний	1-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	единицы	Отсутствие замечаний	1-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Максимальный балл - 33				

**Критерии оценки качества выполняемых работ
калькулятора**

Критерии	Единица измерения	Значение критерия	Количество баллов	Примечание
1. Эффективность трудовой деятельности:				
Качественное и рациональное составление перспективного меню, исходя из принципов рационального питания в соответствии с нормами СанПиН	единицы	Отсутствие замечаний	1-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Разработка картотеки блюд с учетом сезонности и индивидуальных особенностей детей дошкольного возраста	единицы	Отсутствие замечаний	1-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Своевременный расчет потребности в продуктах питания и формирование заявки (с учетом конкурентных процедур)	единицы	Отсутствие замечаний	1-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Качественное составление накопительной ведомости	единицы	Отсутствие замечаний	1-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Отсутствие предписаний Роспотребнадзора по результатам проверки (оценивается только в месяце, в котором проводилась проверка)	единицы	Отсутствие замечаний	1-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Своевременность подготовки отчетов по вопросам организации питания	единицы	Отсутствие замечаний	1-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Качественный систематический контроль за организацией приготовления питания	единицы	Отсутствие замечаний	1-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Контроль качества доставляемых продуктов (выборочно), соблюдения условий хранения, наличия разрешительной документации и соблюдение сроков реализации (совместно с комиссией по вопросам контроля за организацией питания)	единицы	Отсутствие замечаний	1-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Отсутствие предписаний Роспотребнадзора по результатам проверки (оценивается только в месяце, в котором проводилась проверка)	единицы	Отсутствие замечаний	1-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
2. Инновационная и организационная деятельность				
Разработка индивидуальных меню с учетом особенностей воспитанников	единицы	Отсутствие замечаний	1-3	Анализируются программы
		Наличие замечаний	0	
Максимальный балл - 30				

**Критерии оценки качества выполняемых работ
младшего воспитателя, помощника воспитателя**

Критерии	Единица измерения	Значение критерия	Количество баллов	Примечание
1. Эффективность трудовой деятельности:				
Высокий процент посещаемости воспитанников	единиц	90% и выше	2-3	Анализируется табель посещаемости воспитанников
		Менее 79%	1	
Отсутствие нарушений графиков сменности белья	единицы	Отсутствие замечаний	3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Отсутствие нарушения графика получения пищи	единицы	Отсутствие замечаний	3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Надлежащее проведение текущих уборок в группе	единицы	Отсутствие	0	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие	1-3	
Надлежащее проведение текущих уборок на участке	единицы	Отсутствие	0	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие	1-3	
Отсутствие нарушений и замечаний по результатам внутрисадовых проверок	единицы	Отсутствие	0-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие		
Качественная организация предметно-развивающей среды в группе	единицы	Отсутствие	0-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие		
Качественная организация предметно-развивающей среды на участке	единицы	Отсутствие	0-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие		
Качественное проведение гигиенических процедур с воспитанниками	единицы	Отсутствие	0-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие		
Участие в организации и проведении конкурсов, утренников и иных мероприятий ДОУ, в подготовке сценариев, атрибутов, костюмов	единицы	Участие	0-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Отсутствие участия		

Отсутствие замечаний при организации и проведении режимных моментов с воспитанниками группы	единицы	Отсутствие замечаний	0-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		наличие		
Результативность и качество по подготовке к новому учебному году (оценивается в период с июня по сентябрь)	единицы	Отсутствие	0-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		наличие		
Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	единицы	Отсутствие	0-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие		
Максимальный балл - 39				

Критерии оценки качества выполняемых работ поваром

Критерии	Единица измерения	Значение критерия	Количество баллов	Примечание
1. Эффективность трудовой деятельности:				
Высокий процент посещаемости воспитанников	единиц	90% и выше	2--3	Анализируется табеля посещаемости воспитанников
		Менее 70%	1	
Соблюдение технологии закладки продуктов	единицы	Отсутствие замечаний	1-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Соблюдение технологии приготовления блюд	единицы	Отсутствие замечаний	1-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Отсутствие замечаний на условия хранения продуктов питания	единицы	Отсутствие замечаний	1-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Качественная и оперативная выдача готовых блюд, порционирование блюд	единицы	Отсутствие замечаний	1-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Качественное проведение текущих уборок пищеблока	единицы	Отсутствие замечаний	1-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Качественное проведение генеральных уборок пищеблока	единицы	Отсутствие замечаний	1-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	

Отсутствие нарушений и замечаний по результатам внутрисадовых проверок	единицы	Отсутствие замечаний	1-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Соблюдение принципов энергосбережения, водосбережения	единицы	Отсутствие замечаний	1-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	единицы	Отсутствие замечаний	1-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Максимальный балл - 30				

Критерии оценки качества выполняемых работ кухонного рабочего

Критерии	Единица измерения	Значение критерия	Количество баллов	Примечание
1. Эффективность трудовой деятельности:				
Высокий процент посещаемости воспитанников	единиц	90% и выше	2-3	Анализируется табеля посещаемости воспитанников
		Менее 70%	1	
Соблюдение алгоритма доставки и первичной обработки продуктов питания	единицы	Отсутствие замечаний	1-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Соблюдение технологии обработки посуды	единицы	Отсутствие замечаний	1-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Отсутствие замечаний на условия хранения продуктов питания	единицы	Отсутствие замечаний	1-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Качественное проведение генеральных уборок пищеблока	единицы	Отсутствие замечаний	1-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Качественное проведение текущих уборок пищеблока	единицы	Отсутствие замечаний	1-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Отсутствие нарушений и замечаний по результатам внутрисадовых проверок	единицы	Отсутствие замечаний	1-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Соблюдение принципов энергосбережения,	единицы	Отсутствие замечаний	1-3	По данным внутреннего и

водосбережения		Наличие замечаний	0	(или) внешнего контроля
Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	единицы	Отсутствие замечаний	1-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Максимальный балл - 27				

Критерии оценки качества выполняемых работ специалиста по кадрам

Критерии	Единица измерения	Значение критерия	Количество баллов	Примечание
1. Эффективность трудовой деятельности:				
Своевременное оформление трудовых правоотношений	единицы	Отсутствие замечаний	1-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Отсутствие замечаний по организации и ведению кадрового учета	единицы	Отсутствие замечаний	1-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Отсутствие замечаний по ведению документов, состоящий на контроле	единицы	Отсутствие замечаний	1-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Отсутствие замечаний по контролю электронной почты	единицы	Отсутствие замечаний	1-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Соблюдение сроков подготовки отчетов, достоверность данных, своевременность предоставления информации по запросу	единицы	Отсутствие замечаний	1-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Качественное ведение регионального реестра по работникам Учреждения	единицы	Отсутствие замечаний	1-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Осуществление внутреннего контроля не реже 1 раза в неделю за подчиненными сотрудниками	единицы	Отсутствие замечаний(3)	1-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Качественное ведение пенсионного учета, учета квотируемых рабочих мест	единицы	Отсутствие замечаний	1-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Своевременное и рациональная подготовка списков работников	единицы	Отсутствие замечаний	3	По данным внутреннего и

на прохождение медицинского осмотра		Наличие замечаний	0	(или) внешнего контроля
Своевременное и рациональная подготовка списков работников на повышение квалификации	единицы	Отсутствие замечаний	1-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	единицы	Отсутствие замечаний	1-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Максимальный балл -33				

Критерии оценки качества выполняемых работ Сторожа (вахтера)

Критерии	Единица измерения	Значение критерия	Количество баллов	Примечание
1. Эффективность трудовой деятельности:				
Качественное ведение документации по организации пропускного режима	единицы	Отсутствие замечаний	1-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Качественная проверка наличия и готовности постового оборудования и технических средств охраны	единицы	Отсутствие замечаний	1-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Качественное проведение визуального осмотра помещений, территории не реже 2 раз в смену	единицы	Отсутствие замечаний (3)	0-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	1	
Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима и противопожарных условий, требований охраны труда и антитеррористической безопасности в учреждении	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Отсутствие замечаний по организации наблюдения за безопасностью ДОУ	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	единицы	Отсутствие замечаний	1-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Максимальный балл - 22				

Критерии оценки качества выполняемых работ уборщика территории

Критерии	Единица измерения	Значение критерия	Количество баллов	Примечание
1. Эффективность трудовой деятельности:				
Отсутствие замечаний по проведению текущих уборок	единицы	Отсутствие замечаний	1-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Своевременное выполнение заявок, поручений	единицы	Отсутствие замечаний	1-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Отсутствие дефектов в транспортировке и утилизации отходов	единицы	Отсутствие замечаний	1-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Отсутствие замечаний по проведению генеральных уборок	единицы	Отсутствие замечаний (3)	1-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Качество организации, обновления развивающей предметно-пространственной среды на территории ДОУ	единицы	Отсутствие замечаний	1-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Качественное содержание цветников, ведение работы по облагораживанию территории Учреждения (стрижка газонов, обрезка деревьев, уборка снега, льда и т.д.).	единицы	Отсутствие замечаний	1-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Соблюдение принципов энергосбережения, водосбережения	единицы	Отсутствие замечаний	1-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	единицы	Отсутствие замечаний	1-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Максимальный балл -27				

Критерии оценки качества выполняемых работ уборщика служебных помещений

Критерии	Единица измерения	Значение критерия	Количество баллов	Примечание
1. Эффективность трудовой деятельности:				

Высокая посещаемость воспитанников	единиц	90% и выше	2-3	Анализируется табеля посещаемости воспитанников
		Менее 79%	1	
Отсутствие замечаний по проведению текущих уборок	единицы	Отсутствие замечаний	1-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Своевременное выполнение заявок, поручений	единицы	Отсутствие замечаний (3)	1-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Отсутствие дефектов в транспортировке и утилизации отходов	единицы	Отсутствие замечаний	1-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Отсутствие замечаний по проведению генеральных уборок	единицы	Отсутствие замечаний	1-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Качество организации, обновления развивающей предметно-пространственной среды в помещениях ДОУ	единицы	Отсутствие замечаний	1-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Качественное содержание цветников, ведение работы по облагораживанию помещений Учреждения (создание эстетического вида, уход за растениями и т.д.)	единицы	Отсутствие замечаний	1-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Соблюдение принципов энергосбережения, водосбережения	единицы	Отсутствие замечаний	1-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	единицы	Отсутствие замечаний	1-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Максимальный балл -27				

Критерии оценки качества выполняемых работ машиниста по стирке и ремонту спецодежды

Критерии	Единица измерения	Значение критерия	Количество баллов	Примечание
1. Эффективность трудовой деятельности:				

Высокая посещаемость воспитанников	единиц	90% и выше	2-3	Анализируется табеля посещаемости воспитанников (среднее количество посещений за отчетный период)
		Менее 79%	1	
Отсутствие замечаний по результатам внутрисадовых проверок	единицы	Отсутствие замечаний	1-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Обеспечение сохранности и продления срока службы имущества и оборудования	единицы	Отсутствие замечаний	1-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Соблюдение принципов энергосбережения, водосбережения	единицы	Отсутствие замечаний	1-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Соблюдение правил эксплуатации оборудования	единицы	Отсутствие замечаний (3)	1-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Соблюдение технологии стирки и глажки белья, спецодежды из различных материалов	единицы	Отсутствие замечаний	1-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Своевременный и качественный ремонт спецодежды, маркировка	единицы	Отсутствие замечаний	1-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Своевременное выполнение заявок, поручений	единицы	Отсутствие замечаний	1-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии	единицы	Отсутствие замечаний (3)	1-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Соблюдение норм расходования моющих средств	единицы	Отсутствие замечаний	1-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	единицы	Отсутствие замечаний	1-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Максимальный балл - 33				

Критерии оценки качества выполняемых работ кастелянши

Критерии	Единица измерения	Значение критерия	Количество баллов	Примечание
1. Эффективность трудовой деятельности:				
Высокая посещаемость воспитанников	единиц	90% и выше	2-3	Анализируется табеля посещаемости воспитанников (среднее количество посещений за отчетный период)
		Менее 79%	1	
Отсутствие замечаний по результатам внутрисадовых проверок	единицы	Отсутствие замечаний	1-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Соблюдение технологии изготовления изделий, белья	единицы	Отсутствие замечаний	1-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Соблюдение принципов энергосбережения	единицы	Отсутствие замечаний	1-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Качественный и своевременный ремонт изделий	единицы	Отсутствие замечаний	1-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Своевременное выполнение заявок, поручений	единицы	Отсутствие замечаний	1-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии	единицы	Отсутствие замечаний	1-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Соблюдение норм расходования материалов	единицы	Отсутствие замечаний	1-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	единицы	Отсутствие замечаний	1-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Максимальный балл - 27				

Критерии оценки качества выполняемых работ кладовщика

Критерии	Единица измерения	Значение критерия	Количество баллов	Примечание
1. Эффективность трудовой деятельности:				
Отсутствие дефектов в приемке товаров	единицы	Отсутствие замечаний	1-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Отсутствие замечаний по результатам внутрисадовых проверок	единицы	Отсутствие замечаний	1-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Своевременность (не менее чем за 3 месяца до возникновения потребности) определения потребности Учреждения по направлению деятельности	единицы	Отсутствие замечаний	1-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Отсутствие дефектов при организации складского учета	единицы	Отсутствие замечаний	1-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Отсутствие случаев списания ТМЦ, продуктов питания сверх норм износа и естественной убыли	единицы	Отсутствие замечаний	1-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	единицы	Отсутствие замечаний	1-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Максимальный балл – 18				

**Критерии оценки качества выполняемых работ
слесаря-электрика по ремонту электрооборудования
(техника-энергетика, техника)**

Критерии	Единица измерения	Значение критерия	Количество баллов	Примечание
1. Эффективность трудовой деятельности:				
Обеспечение бесперебойной работы Учреждения по направлениям своей деятельности	единицы	Отсутствие замечаний	1-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Оперативность исполнения заявок работников	единицы	Отсутствие замечаний	1-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Организация проведения текущего ремонта электрооборудования по	единицы	Отсутствие замечаний	1-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	

направлению деятельности				
Своевременная и качественная эксплуатация электрооборудования	единицы	Отсутствие замечаний	1-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	единицы	Отсутствие замечаний	1-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Максимальный балл – 15				

**Критерии оценки качества выполняемых работ
рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания**

Критерии	Единица измерения	Значение критерия	Количество баллов	Примечание
1. Эффективность трудовой деятельности:				
Обеспечение бесперебойной работы Учреждения по направлениям своей деятельности	единицы	Отсутствие замечаний	1-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Оперативность исполнения заявок работников	единицы	Отсутствие замечаний	1-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Организация проведения текущего ремонта по направлению деятельности	единицы	Отсутствие замечаний	1-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Своевременная и качественная организация технического обеспечения по направлению деятельности	единицы	Отсутствие замечаний	1-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Осуществление ежедневного контроля по направлению своей деятельности	единицы	Отсутствие замечаний	1-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	единицы	Отсутствие замечаний	1-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Максимальный балл – 18				

**Критерии оценки качества выполняемых работ
специалиста по закупкам**

Критерии	Единица	Значение	Количество	Примечание
----------	---------	----------	------------	------------

	измерения	критерия	баллов	
1. Эффективность трудовой деятельности:				
Своевременное и экономически обоснованное составление плана графиков, внесение в него изменений	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Своевременное и экономически обоснованный расчет НМЦ	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Отсутствие замечаний в конкурсной документации	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Качественная организация текущего контроля за исполнением договоров (контрактов)	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Наличие оперативной информации о свободных денежных средствах для заключения договоров по каждой бюджетной статье	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Заключение контрактов на условиях, обеспечивающих наиболее эффективное достижение заданных результатов обеспечения государственных нужд.	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Своевременное и качественное ведение претензионной работы	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Соблюдение сроков размещения информации в единой информационной системе	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Соблюдение сроков подготовки отчетов, достоверность данных, своевременность предоставления запрашиваемой информации	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Соблюдение сроков дачи разъяснений, ответов участникам закупок	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Качественный контроль за порядком оформлением первичных документов	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	

Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Максимальный балл 60				

Критерии оценки качества выполняемых работ специалиста по охране труда

Критерии	Единица измерения	Значение критерия	Количество баллов	Примечание
1. Эффективность трудовой деятельности:				
Высокий уровень ведения установленной документации (диагностика, подготовка отчетов, заполнение журналов и т.д.)	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Отсутствие замечаний проверяющих органов	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Отсутствие фактов нарушения правил охраны труда и техники безопасности работниками учреждения	единицы	Отсутствие	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие	0	
Отсутствие случаев производственного травматизма	единицы	Отсутствие	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие	0	
Качественная организация подготовки работников в области охраны труда	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Организация и проведение мероприятий, направленных на снижение уровней профессиональных рисков	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Содействие обеспечению функционирования системы управления охраной труда	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Качественная работа по организации уголков и (или) кабинетов по охране труда	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Проведение работы по актуализации и систематизации нормативных правовых актов требований охраны труда	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	

		Наличие замечаний	0	
Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Максимальный балл 50				

Лист оценки деятельности работника за месяц _____
 (_____) _____
 (должность работника) (ФИО)

№	Критерий	Показатель по критерию	Зависимость от объема выполненной работы, фактически отработанного времени (количество рабочих дней, ставок)	Оценка деятельности в баллах		
				Работника	Старшего воспитателя/заместителя заведующего по АХР	Экспертная комиссия
	ИТОГО					

Организация: МАДОУ д/с № 101

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА месяц год
ФИО (табельный номер)

Организация: МАДОУ д/с № 101
 Подразделение:

К выплате:

Должность:
 Оклад
 (тариф):

Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
Начислено:						Удержано:		
Оплата по окладу						НДФЛ		
Компенсационные выплаты:						Профвзносы		
➤ за работу в ночное время 35%								
➤ за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, замену временно отсутствующего работника								
➤ за работу в выходные и нерабочие праздничные дни 100%								
➤ за сверхурочную работу								
➤ за работу с вредными и (или) опасными условиями труда								
➤ за особенности деятельности								
Выплаты из стимулирующей части ФОТ:								
➤ за ученую степень, почетное звание...								
➤ ежемесячная надбавка за квалификационную категорию								
➤ за качественные показатели деятельности								
➤ за стаж непрерывной работы						Выплачено:		
➤ премия						За первую половину месяца		
Районный коэффициент 25%						Зарплата за месяц		

Долг предприятия на начало месяца

Долг предприятия на конец месяца

Общий облагаемый доход: