

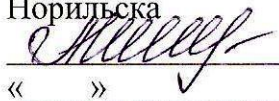
РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
КРАСНОЯРСКИЙ КРАЙ

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ № 36
«Детский сад комбинированного вида «Полянка»

✉ 663340, Красноярский край, г. Норильск, район. Кайеркан, ул. Строительная 4, ☎ 39-54-37
☎ / факс: (3919) 39-54-37 e-mail mdou36@norcom.ru

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзной организации
работников дошкольных образовательных
учреждений Администрации города
Норильска

 Л.В. Шарыпова
«___» _____ 2014 г.

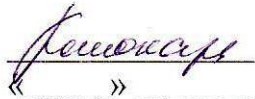
СОГЛАСОВАНО

Начальник Управления общего и
дошкольного образования
Администрации города Норильска

 А.Г. Колин
«___» _____ 2014 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель цехового комитета
МБДОУ «Детский сад № 36 «Полянка»

 О.Г. Кожокарь
«___» _____ 2014 г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ
«Детский сад № 36 «Полянка»

 В.Б. Ульзутуева
«___» _____ 2014 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
№ 36 «Детский сад комбинированного вида
«Полянка»

(в новой редакции)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует порядок, условия оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения № 36 «Детский сад комбинированного вида «Полянка», подведомственного Управлению общего и дошкольного образования Администрации города Норильска (далее - учреждение), финансируемого за счет средств бюджета муниципального образования город Норильск и краевых субвенций.

1.2. Заработная плата в соответствии с новыми системами оплаты труда устанавливается работнику на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) при наличии действующего коллективного договора, локальных нормативных актов, устанавливающих новые системы оплаты труда.

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в учреждении коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Законами и иными нормативными правовыми актами Красноярского края, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления муниципального образования город Норильск, Постановлением Администрации города Норильска от 24.06.2011 № 326 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных учреждений муниципального образования город Норильска», а также настоящим Положением.

1.3. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников учреждения самостоятельно определяет размеры выплат стимулирующего характера, доплат, надбавок, материальной помощи, а также размеры окладов (должностных окладов) всех категорий работников учреждения.

1.4. Система оплаты труда работников учреждений включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- оклады (должностные оклады);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

2. Оклады (должностные оклады)

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работникам учреждения устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), определенных в коллективном договоре, локальных нормативных актах, принятых с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Законами и иными нормативными правовыми актами Красноярского края, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления муниципального образования город Норильск, а также настоящим

Положением.

2.2. В коллективном договоре, локальных нормативных актах размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее - минимальные размеры окладов (должностных окладов)).

2.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада) руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень		4 592,0
2 квалификационный уровень		5 361,0
3 квалификационный уровень		5 762,0
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
		2466,0
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		2597,0 <*>
2 квалификационный уровень		2882,0
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	3605,0
	при наличии высшего профессионального образования	4103,0
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	3774,0
	при наличии высшего профессионального образования	4298,0
3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	4133,0
	при наличии высшего профессионального образования	4707,0
4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	4523,0
	при наличии высшего профессионального образования	5153,0

<*> Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада) устанавливается в размере 2933,0 руб.

2.4. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада) руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	2597,0
2 квалификационный уровень	2739,0
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	2882,0
2 квалификационный уровень	3167,0
3 квалификационный уровень	3480,0
4 квалификационный уровень	4392,0
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	3167,0
2 квалификационный уровень	3480,0
3 квалификационный уровень	3820,0
4 квалификационный уровень	4592,0

2.5. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) медицинских и фармацевтических работников устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада) руб.
Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»	
1 квалификационный уровень	2231,0
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
1 квалификационный уровень	2882,0
2 квалификационный уровень	3167,0
3 квалификационный уровень	3428,0 <*>

4 квалификационный уровень	3749,0
5 квалификационный уровень	4200,0
Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»	
2 квалификационный уровень	4961,0

<*> Для должности «медицинская сестра», «медицинская сестра по физиотерапии», минимальный размер оклада (должностного оклада) заработной платы устанавливается в размере 3749,0 рублей.

2.6. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада) руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	2231,0
2 квалификационный уровень	2338,0
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	2597,0
2 квалификационный уровень	3167,0
3 квалификационный уровень	3480,0
4 квалификационный уровень	4193,0

2.7. Размеры окладов (должностных окладов) работникам учреждения могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), предусмотренных п. 2.3 - 2.6 настоящего Положения.

2.7.1. Размер должностного оклада определяется по формуле:

$$O = O_{\min} + O_{\min} \times K / 100 ,$$

где:

O - размер оклада (должностного оклада);

$O_{\min}$ - минимальный размер оклада (должностного оклада) по должности, установленный Примерным положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования город Норильск, утвержденным Постановлением Администрации города Норильска;

K - повышающий коэффициент.

2.7.2. Увеличение минимальных окладов (должностных окладов) осуществляется посредством применения к окладам (должностным окладам) заработной платы повышающих коэффициентов.

2.7.3. Размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения,

предусмотренные в п. 2.7.4 настоящего Положения и применяемые для определения окладов (должностных окладов), устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

2.7.4. Повышающий коэффициент устанавливается по должностям по следующим основаниям:

Таблица

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада)	Предельное значение повышающего коэффициента
1.	За наличие квалификационной категории педагогическим и медицинским работникам:	
	высшей квалификационной категории	25%
	первой квалификационной категории	15%
	второй квалификационной категории	10%
2.	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания:	
	для педагогических работников дошкольных образовательных учреждений	50%

2.7.5. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2 ,$$

где:

K_1 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы;

K_2 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы.

2.7.6. Расчет повышающего коэффициента (K_2) осуществляется следующим образом:

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат $< 25\%$, то $K_2 = 0\%$,

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат $> 25\%$, то коэффициент рассчитывается по формуле:

$$K_2 = Q_1 / Q_{окл} \times 100 \% ,$$

где:

Q_1 - фонд оплаты труда педагогических работников, рассчитанный для установления повышающих коэффициентов;

$Q_{окл}$ - объем средств, предусмотренный на выплату окладов (должностных окладов) педагогических работников.

$$Q_1 = Q - Q_{зар} - Q_{стим} - Q_{отп} ,$$

где:

Q - общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

$Q_{зар}$ - фонд оплаты труда педагогических работников, состоящий из установленных окладов (должностных окладов), выплат компенсационного характера, персональных выплат, суммы повышений окладов (должностных окладов) за наличие квалификационной категории;

$Q_{стим}$ - предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам, определяется в размере не менее 25% от фонда оплаты труда педагогических работников;

$Q_{отп}$ - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации педагогических работников.

Если $K >$ предельного значения повышающего коэффициента, то повышающий коэффициент устанавливается в размере предельного значения.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Все выплаты компенсационного характера рассчитываются от оклада (должностного оклада) без учета повышающего коэффициента пропорционально отработанному времени и с учетом нагрузки в условиях труда, отличающихся от нормальных.

3.2. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и

Красноярского края, к заработной плате работников учреждения устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3.3. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются работникам учреждения на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплата производится в следующих размерах:

- за работу во вредных и (или) опасных условиях труда - не менее 4% от оклада (должностного оклада);

Конкретные размеры компенсационных выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда определяются по результатам специальной оценки условий труда.

Если по итогам специальной оценки рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

3.4. Работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера на основании статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации:

- доплаты за совмещение профессий или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

- за сверхурочную работу;

- за работу в ночное время.

3.4.1. Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% от оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Основанием для оплаты труда в ночное время служит приказ руководителя учреждения, табель учета рабочего времени и график сменности работы.

3.4.2. Размер доплаты за совмещение профессий или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника и срок, на который устанавливается доплата, определяется по письменному соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.

3.4.3. Размер компенсационной выплаты за сверхурочную работу составляет:

- за первые два часа сверхурочной работы - не менее полуторного размера части оклада (должностного оклада) за день или час работы;

- за последующие часы - не менее двойного размера части оклада (должностного оклада) за день или час работы.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.5. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер компенсационной выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет:

- в размере не менее одинарной части оклада за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

- в размере не менее двойной части оклада за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Основанием для оплаты труда в выходные и нерабочие праздничные дни является приказ руководителя учреждения, табель учета рабочего времени и график сменности работы.

3.6. К другим видам выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), относятся:

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностном у окладу) <*>
1.	за работу в образовательных учреждениях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (отделениях, классах, группах) (кроме медицинских работников) <***>	20
2.	за работу в центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах	20

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

<***> В образовательных учреждениях, имеющих группы для детей с ограниченными возможностями здоровья, оплата труда педагогических работников производится только за часы занятий, которые они ведут в этих группах».

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.2. Работникам учреждения по решению руководителя в пределах средств, направленных на оплату труда работников учреждения, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты;
- выплаты по итогам работы.

4.3. Персональные выплаты устанавливаются с учетом сложности, напряженности, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты, за работу в муниципальном образовании город Норильск.

4.4. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью

отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, устанавливается региональная выплата.

Для целей расчета региональной выплаты размер заработной платы в муниципальном образовании город Норильск составляет – 10 353 рубля.

Региональная выплата для работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, исчисленного пропорционально отработанному времени, устанавливается региональная выплата, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Для целей настоящего пункта, при расчете региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленной в муниципальном образовании город Норильск.

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4.5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам учреждения.

4.6. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

4.7. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере, с учетом фактически отработанного времени.

4.8. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем учреждения работникам ежемесячно, ежеквартально или на год.

Вознаграждение о фактах сообщения о коррупционных нарушениях, устанавливаются руководителем учреждения работникам единовременно в соответствии с федеральным законодательством в сфере предупреждения и противодействия коррупции.

4.9. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ для работников дошкольных образовательных учреждений определяются согласно приложению 1 к

настоящему Положению.

4.10. Критерии оценки труда работников учреждений за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ могут детализироваться, конкретизироваться, дополняться и уточняться в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах учреждений.

4.11. Персональные выплаты кроме выплаты, устанавливаемой в соответствии с пунктом 4.12 Положения, определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу) согласно приложению 2 к настоящему Положению.

При осуществлении выплат, предусмотренных настоящим пунктом, учреждения вправе дифференцировать персональные выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы.

Персональные выплаты устанавливаются от оклада (должностного оклада) пропорционально отработанному времени, с учетом нагрузки.

Выплата воспитателям образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей, устанавливается на основании приказа руководителя учреждения в виде выплаты стимулирующего характера, входящей в состав заработной платы работника, но не более 769,23 рубля на одного работника.

Выплата младшим воспитателям и помощникам воспитателей образовательных учреждений, устанавливается на основании приказа руководителя учреждения и выплачивается за счет средств субсидий бюджетам муниципальных образований Красноярского края на частичное финансирование (возмещение) расходов на краевые выплаты младшим воспитателям и помощникам воспитателей в муниципальных образовательных учреждениях, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей, с учетом софинансирования из бюджета муниципального образования город Норильск, но не более 2 307,69 рубля на одного работника.

Выплаты младшим воспитателям и помощникам воспитателей образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей производятся сверх месячной заработной платы (с учетом компенсационных выплат, в том числе доплаты до размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), региональной выплаты и выплат стимулирующего характера), пропорционально отработанному времени, без учета нагрузки и персональной выплаты за работу в муниципальном образовании город Норильск.

4.12. Персональная выплата за работу в муниципальном образовании город Норильск устанавливается в целях сохранения дохода работников, определенного в соответствии с муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления муниципального образования город Норильск, действовавшими до установления указанной в настоящем пункте выплаты.

Размер персональной выплаты за работу в муниципальном образовании город Норильск рассчитывается по формуле 1:

$$ПН = Зп \times Ккв, (1)$$

где:

ПН - размер персональной выплаты за работу в муниципальном образовании город Норильск;

Зп - размер заработной платы, определяемый в соответствии с действующими нормативными правовыми актами муниципального образования город Норильск;

Ккв - коэффициент повышения заработной платы, соответствующий размеру коэффициента дополнительной компенсационной выплаты, установленному по соответствующей должности в соответствии с муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления муниципального образования город Норильск, действовавшими по состоянию на 31.03.2013, согласно приложению 6 к настоящему Положению.

По отдельным должностям распоряжением Администрации города Норильска может устанавливаться размер Ккв, отличный от размера Ккв, установленного по соответствующей должности в соответствии с приложением 6 к настоящему Положению.

Ккв - коэффициент повышения заработной платы устанавливается:

для работников учреждений, в которых новые системы оплаты труда установлены до 01.04.2013 - в размере, соответствующем Ккв, установленного по соответствующей должности в соответствии с приложением 6 к настоящему Положению.

для работников учреждений, в которых новые системы оплаты труда установлены после 01.04.2013 - в размере, утверждаемом распоряжением Администрации города Норильска, издаваемом Руководителем Администрации города Норильска.

При определении размера заработной платы (Зп) для расчета персональной выплаты за работу в муниципальном образовании город Норильск учитываются все виды выплат, за исключением:

региональной выплаты;

выплат, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

выплаты младшим воспитателям и помощникам воспитателей в муниципальных образовательных учреждениях, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей;

материальной помощи;

персональной выплаты за работу в муниципальном образовании город Норильск;

начислений по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

персональной выплаты, обеспечивающей заработную плату работника на уровне минимальной оплаты труда.

Персональная выплата за работу в муниципальном образовании город Норильск осуществляется с учетом начислений по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Персональная выплата выплачивается в пределах объема средств, предусмотренных в фонде оплаты труда на указанные цели, которые не могут быть направлены на иные цели.

Персональная выплата за работу в муниципальном образовании город Норильск выплачивается ежемесячно и в расчетном листке при извещении работников при выплате заработной платы выделяется отдельной строкой.

4.13. При выплатах по итогам работы учитывается:

- объем освоения выделенных бюджетных средств;
- объем ввода законченных ремонт объектов;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- достижение высоких результатов в работе за определенный период;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам учреждений устанавливается в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению.

Максимальным размером выплаты по итогам работы не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Выплаты по итогам работы не включаются в фонд оплаты труда учреждения для исчисления суммы средств, направляемых в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения.

4.14. При установлении выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) учреждения применяют балльную систему. Для определения размера данных выплат руководитель учреждения использует один из нижеприведенных методов исчисления стоимости одного балла.

Метод исчисления стоимости одного балла определяется руководителем учреждения и устанавливается в Положении об оплате труда работников учреждения.

Метод № 1 «Ежемесячное установление стоимости одного балла».

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:

$$C = C_{1\text{балла}} \times B_i,$$

где:

C - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом периоде;

$C_{1\text{балла}}$ - стоимость одного балла для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

B_i - количество баллов по результатам оценки труда i -го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период.

$$C_{\text{балла}} = (Q_{\text{стим}} - Q_{\text{стим.рук}}) / \sum_{i=1}^n B_i ,$$

где:

$Q_{\text{стим}}$ - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в месяц, в плановом периоде;

$Q_{\text{стим.рук}}$ - сумма средств, направляемая на стимулирующие выплаты руководителя в размере, утвержденном распоряжением Администрации города Норильска об установлении размеров стимулирующих выплат, издаваемым Руководителем Администрации города Норильска, а заместителей руководителя в размере установленном Приказом руководителя учреждения.

n - количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный месяц, за исключением руководителя учреждения и заместителей руководителя учреждения.

$Q_{\text{стим}}$ не может превышать $Q_{\text{стим1}}$.

$$Q_{\text{стим1}} = Q_{\text{зн}} - Q_{\text{мам}} - Q_{\text{отп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{рук}} ,$$

где:

$Q_{\text{стим1}}$ - предельный фонд заработной платы, который может направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера;

$Q_{\text{зн}}$ - фонд оплаты труда учреждения, утверждается в плане финансово-хозяйственной деятельности, распределенной руководителем учреждения на месяц в плановом периоде;

$Q_{\text{мам}}$ - сумма средств, направляемая на выплаты материальной помощи женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;

$Q_{\text{отп}}$ - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на месяц в плановом периоде;

$Q_{\text{гар}}$ - сумма средств, направляемая на выплату гарантированной части заработной платы работникам учреждения. К гарантированной части заработной платы относятся: сумма окладов (должностных окладов), компенсационные выплаты, персональные выплаты и надбавка к окладу (должностному окладу), в целях укрепления кадрового состава, выплачиваемая в соответствии с Постановлением Администрации города Норильска от 08.12.2011 № 569 «Об установлении отдельных выплат работникам муниципальных учреждений муниципального образования город Норильск, оплата труда которых производится по новым системам оплаты труда», по основной и совмещаемой должностям.

$Q_{рук}$ - фонд оплаты труда руководителя и заместителей руководителя учреждения.

$$Q_{отп} = Q_{баз} \times N_{отп} / N_{год},$$

где:

$Q_{отп}$ - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на месяц в плановом периоде;

$Q_{баз}$ - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных баз работникам окладов (должностных окладов), выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения распределенной руководителем учреждения на месяц в плановом периоде без учета выплат по итогам работы;

$N_{отп}$ - среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на месяц в плановом периоде согласно плану, утвержденному в учреждении;

$N_{год}$ - количество календарных дней в месяц в плановом периоде.

$$Q_{рук} = Q_{окл} + Q_{пер.вып} + Q_{стим.рук},$$

где:

$Q_{окл}$ - сумма окладов руководителя и заместителей руководителя, согласно штатному расписанию, утвержденному распоряжением Администрации города Норильска, издаваемым Руководителем Администрации города Норильска, и приказом руководителя учреждения;

$Q_{пер.вып}$ - сумма средств, направляемая на компенсационные и персональные выплаты, рассчитанная согласно разделам 3 и 5 настоящего Положения, на текущий месяц;

$Q_{стим.рук}$ - сумма средств, направляемая на стимулирующие выплаты руководителя в размере, утвержденном распоряжением Администрации города Норильска об установлении размеров стимулирующих выплат, издаваемым Руководителем Администрации города Норильска, а заместителей руководителя в размере, установленном Приказом руководителя учреждения.

Метод № 2 «Установление стоимости одного балла на квартал, полугодие, год».

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:

$$C = C_{1балла} \times B_j ,$$

где:

C - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом периоде;

$C_{1балла}$ - стоимость одного балла для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

B_j - количество баллов по результатам оценки труда j -го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (год, полугодие, квартал), установленное в пределах общего количества баллов, подлежащего к распределению между работниками учреждения в отчетном периоде (год, полугодие, квартал).

Предельное количество баллов, подлежащее к распределению между работниками учреждения в отчетном периоде (год, полугодие, квартал), определяется по формуле:

$$B_{пред} = Q_{стим} / C_{1балла} ,$$

где:

$B_{пред}$ - предельное количество баллов (год, полугодие, квартал), подлежащее распределению между работниками учреждения в плановый период;

$C_{1балла}$ - фиксированная стоимость 1 балла, утвержденная Положением об оплате труда работников учреждения;

$Q_{стим}$ - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в плановом периоде.

$Q_{стим}$ не может превышать $Q_{стим1}$.

$$Q_{стим1} = Q_{зн} - Q_{мам} - Q_{отп} - Q_{гар} - Q_{рук} ,$$

где:

$Q_{стим1}$ - предельный фонд заработной платы, который может направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера;

$Q_{зн}$ - фонд оплаты труда учреждения, утверждается в плане финансово-хозяйственной деятельности, распределенной руководителем учреждения на плановый период;

$Q_{мам}$ - сумма средств, направляемая на выплаты материальной помощи женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;

$Q_{отп}$ - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения в плановом периоде;

$Q_{гар}$ - сумма средств, направляемая на выплату гарантированной части заработной платы работникам учреждения. К гарантированной части заработной платы относятся: сумма окладов (должностных окладов), компенсационные выплаты, персональные выплаты, стимулирующие выплаты и надбавка к окладу (должностному окладу), в целях укрепления кадрового состава, выплачиваемая в соответствии с Постановлением Администрации города Норильска от 08.12.2011 № 569 «Об установлении отдельных выплат работникам муниципальных учреждений муниципального образования город Норильск, оплата труда которых производится по новым системам оплаты труда», по основной и совмещаемым должностям.

$Q_{рук}$ - фонд оплаты труда руководителя и заместителей руководителя учреждения.

$$Q_{отп} = Q_{баз} \times N_{отп} / N_{год},$$

где:

$Q_{отп}$ - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения в плановом периоде;

$Q_{баз}$ - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных баз работникам окладов (должностных окладов), выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения распределенной руководителем учреждения в плановом периоде без учета выплат по итогам работы;

$N_{отп}$ - среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения в плановом периоде согласно плану, утвержденному в учреждении;

$N_{год}$ - количество календарных дней в месяц в плановом периоде.

$$Q_{рук} = Q_{окл} + Q_{пер.вып} + Q_{стим.рук},$$

где:

$Q_{окл}$ - сумма окладов руководителя и заместителей руководителя, согласно штатному расписанию, утвержденному распоряжением Администрации города Норильска, издаваемым Руководителем Администрации города Норильска, и

Приказом руководителя учреждения;

$Q_{пер.вып}$ - сумма средств, направляемая на компенсационные и персональные выплаты, рассчитанная согласно разделам 3 и 5 настоящего Положения, на текущий месяц;

$Q_{стим.рук}$ - сумма средств, направляемая на стимулирующие выплаты руководителя и заместителей руководителя, в размере утвержденном распоряжением Администрации города Норильска об установлении размеров стимулирующих выплат, издаваемым Руководителем Администрации города Норильска.

При установлении стимулирующих выплат на квартал стоимость 1 балла рассчитывается один раз, и начисляются работнику на протяжении трех месяцев, аналогично и при установлении выплат на год.

Срок, на который устанавливаются стимулирующие выплаты, а также порядок их установления определяется самостоятельно руководителем учреждения в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения.

5. Оплата труда заместителей руководителя

5.1. Оплата труда заместителей руководителя учреждения осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

- оклад (должностной оклад);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- выплаты по итогам работы.

5.2. Размер оклада (должностного оклада) заместителей руководителя увеличивается при наличии квалификационной категории посредством применения к должностному окладу следующих повышающих коэффициентов:

при высшей квалификационной категории – 20%;

при первой квалификационной категории – 15%.

5.3. Размеры окладов (должностных окладов) заместителей руководителя устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже размера оклада (должностного оклада) руководителя учреждения.

5.4. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

5.5. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для заместителей руководителя учреждения устанавливаются согласно приложению приложению 5 к настоящему Положению.

5.6. Заместителям руководителя учреждения устанавливаются следующие виды персональных выплат:

Размер персональных выплат заместителям руководителя учреждения

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу
----------	--------------------------	---

		(должностному окладу) <*>
1.	сложность, напряженность и особый режим работы:	
	наличие зданий: до 3-х (включительно)	30%
	свыше 3-х	60%
2	опыт работы в занимаемой должности <*>:	
2.1	от 1 года до 5 лет <***>	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	20%
2.2	от 5 года до 10 лет <***>	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	30%
2.3	свыше 10 лет <***>	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	40%

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

<***> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются.

<***> Производится при условии соответствия занимаемой должности, почетного звания, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности.

5.7. Персональная выплата за работу в муниципальном образовании город Норильск.

Персональная выплата за работу в муниципальном образовании город Норильск устанавливается в целях сохранения дохода заместителей руководителя учреждения, определенного в соответствии с муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления муниципального образования город Норильск,

действовавшими до установления указанной в настоящем пункте выплаты.

Размер персональной выплаты за работу в муниципальном образовании город Норильск рассчитывается по формуле 1:

$$\text{ПН} = \text{Зп} \times \text{Ккв}, (1)$$

где:

ПН - размер персональной выплаты за работу в муниципальном образовании город Норильск;

Зп - размер заработной платы, определяемый в соответствии с действующими нормативными правовыми актами муниципального образования город Норильск;

Ккв - коэффициент повышения заработной платы, соответствующий размеру коэффициента дополнительной компенсационной выплаты, установленному по соответствующей должности в соответствии с муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления муниципального образования город Норильск, действовавшими по состоянию на 31.03.2013, согласно приложению 6 к настоящему Положению.

По отдельным должностям распоряжением Администрации города Норильска, издаваемым Руководителем Администрации города Норильска может устанавливаться размер Ккв, отличный от размера Ккв, установленного по соответствующей должности в соответствии с приложением 6 к настоящему Положению.

Ккв - коэффициент повышения заработной платы устанавливается:

для заместителей руководителя учреждения, в котором новые системы оплаты труда установлены до 01.04.2013 - в размере, соответствующем Ккв, установленного по соответствующей должности в соответствии с приложением 6 к настоящему Положению;

для заместителей руководителя учреждения, в котором новые системы оплаты труда установлены после 01.04.2013 - в размере, утверждаемом распоряжением Администрации города Норильска, издаваемым Руководителем Администрации города Норильска.

При определении размера заработной платы (Зп) для расчета персональной выплаты за работу в муниципальном образовании город Норильск учитываются все виды выплат, за исключением:

- региональной выплаты;
- выплат, полученных от приносящей доход деятельности;
- выплаты воспитателям, младшим воспитателям, помощникам воспитателей в муниципальных образовательных учреждениях, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей;
- материальной помощи;
- персональной выплаты за работу в муниципальном образовании город Норильск;
- начислений по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Персональная выплата за работу в муниципальном образовании город Норильск осуществляется с учетом начислений по районному коэффициенту, процентной

надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Персональная выплата выплачивается в пределах объема средств, предусмотренных в фонде оплаты труда на указанные цели, которые не могут быть направлены на иные цели.

Персональная выплата за работу в муниципальном образовании город Норильск выплачивается ежемесячно и в расчетном листке при извещении заместителей руководителя при выплате заработной платы выделяется отдельной строкой.

5.8. Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя учреждения, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются приказом руководителя учреждения ежемесячно.

Выплаты стимулирующего характера по итогам работы выплачиваются по результатам работы за календарный или учебный год.

5.9. Размер выплат по итогам работы заместителям руководителя учреждения определяется по следующим основаниям:

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), %<*>
	наименование	индикатор	
Организация участия работников, обучающихся в конкурсах, мероприятиях	Наличие призового места	международные федеральные	150% 100%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Учреждение принято надзорными органами	без замечаний	100%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	международные федеральные межрегиональные региональные	100% 90% 80% 70%
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	реализация проектов	100%

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

5.10. Заместителям руководителя учреждения размер выплат стимулирующего характера устанавливается приказом руководителя учреждения.

5.11. При отсутствии заведующего учреждением (очередной отпуск, временная нетрудоспособность, командировка, отпуск без сохранения среднего заработка и т.д.) при выполнении обязанностей заведующего учреждением устанавливается доплата в размере до 50% за фактически отработанный период времени по основной должности (за объем дополнительной работы)

6. Оплата труда за счет платных услуг

6.1. Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждения, составляет 70% от доходов, полученных от приносящей доход деятельности, с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносу по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7. Материальная помощь

7.1. Работникам учреждения и заместителям руководителя учреждения может осуществляться выплата материальной помощи.

7.2. Выплата материальной помощи работникам учреждения и заместителям руководителя учреждения производится в порядке, установленном Постановлением Администрации города Норильска.

8. Заключительные положения

8.1. Положение об оплате труда работников учреждения разработано и утверждено руководителем учреждения в установленном нормативными правовыми актами органов местного самоуправления муниципального образования город Норильск порядке и в соответствии с Примерным положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования город Норильск, утвержденное постановлением Администрации города Норильска от 17.10.2014 № 579 (без включения норм об оплате труда руководителя учреждения).

8.2. Руководитель учреждения несет ответственность за несоответствие Положения об оплате труда работников учреждения Примерному положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования город Норильск.

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ работникам дошкольных образовательных учреждений

Должность	Критерии оценки* результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов <*>	Примеча ние
		наименование	индикатор		
воспитатель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Организация работы по укреплению здоровья воспитанников	Сохранность контингента воспитанников (среднесписочная наполняемость)	от 75% до 100% (1 мл., 2 мл. гр.)	35	
			от 85% до 100% (ср., ст., под.гр.)	35	
	Распространение педагогического опыта воспитателя в профессиональном сообществе	Публичные выступления педагога, заочное участие-публикация материалов, проведение мастер-классов, обобщение педагогического опыта.	Международный, федеральный уровень	20	оценивается КАЖДОЕ объединение, мероприятие
			Региональный уровень	15	
			Муниципальный уровень	10	
			Уровень ДОУ	5	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Участие в	Внедрение инновационных	Участие в	30		

	инновационной деятельности	технологий в педагогический процесс	экспериментальной деятельности		
			Использование ИКТ в образовательном процессе	10	
	Эффективность работы с родителями	Использование нетрадиционных форм работы с семьями воспитанников	Наличие проведенных мероприятий, аналитическая справка зам по УВиМР	10	оценивается КАЖДОЕ объединение
	Расширение зоны профессиональной деятельности	Наставничество молодых специалистов	Приказ руководителя ДОУ	20	
		Участие в праздниках, досугах, развлечениях (исполнение ролей, помощь при подготовке вне группы)	Аналитическая справка зам. зав. по УВМР	5	оценивается КАЖДОЕ мероприятие
		Участие в благоустройстве и оснащении развивающей среды в учреждении и прилегающей территории	Аналитическая справка зам. зав. по АХР	15	в зависимости от трудозатрат
		Подготовка материалов, информации, документов для сайта учреждения	Аналитическая справка зам. зав. по УВМР	5	оценивается КАЖДОЕ мероприятие
		Участие в деятельности рабочих групп по направлениям	Приказ руководителя ДОУ, иные локальные акты ДОУ	5	оценивается КАЖДОЕ объединение, мероприятие
		Выполнение поручений руководителя не связанных с основной деятельностью	Наличие поручения, аналитическая справка руководителя	30	от 0 до 30 баллов в зависимости от трудозатрат
	Участие в контрольно-	Участие в комиссиях по	Обработка результатов	10	оценивается КАЖДОЕ,

	аналитической деятельности учреждения	проведению контрольно-аналитических мероприятий	работы, составление справок, отчетов		мероприятие
	Оплата родителями за содержание ребенка в ДОУ	Оплата в соответствии с договором (согласно отчета по дебиторской задолженности за предыдущий месяц)	100%	25	
	Эффективность реализации коррекционной направленности образовательного процесса	Реализация индивидуальных образовательных маршрутов воспитанников	Результативность (аналитическая информация зам.зав. УВМР, психолога, логопеда)	5	за каждого воспитанника по итогам
	Достижения воспитанников	Победы воспитанников в различных конкурсах, соревнованиях	Международный, федеральный уровень	20	
			Региональный уровень	15	
			Муниципальный уровень	10	
			Уровень ДОУ	5	
		Участие воспитанников в различных конкурсах, соревнованиях	Наличие сертификата	5	
		ведение портфолио воспитанников	аналитическая информация зам.зав. УВМР	10	Январь. май
	Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	Отсутствие несчастных случаев и случаев травматизма, отсутствие самовольных уходов воспитанников, отсутствие конфликтов, жалоб	Аналитическая справка заведующего ДОУ	30	
	Выплаты за качество выполняемых работ				

	Высокий уровень педагогического мастерства	Победа в конкурсах профессионального мастерства;	Международный, федеральный уровень	20	
			Региональный уровень	15	
			Муниципальный уровень	10	
			Уровень ДОУ	5	
	Высокий уровень трудовой дисциплины	Участие в конкурсах профессионального мастерства	Наличие сертификата	5	
		Отсутствие замечаний администрации ДОУ, надзорных органов	Аналитическая справка рук-ля, заместителей	5	
Музыкальный руководитель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Организация и проведение праздников, развлечений и других мероприятий в ДОУ	Праздники, развлечения по запросам родителей, по инициативе педагогических работников вне плана	Наличие мероприятий, сценария Информация заместителя заведующего по УВМР	10	оценивается КАЖДОЕ мероприятие
		Творческий подход, новаторство и эксклюзивность мероприятия	Наличие авторского сценария, муз. произведения Проведение мероприятия Информация заместителя заведующего по УВиМР	10	оценивается КАЖДОЕ мероприятие
		Использование нетрадиционных форм работы с родителями	Наличие проведенных мероприятий, аналитическая справка зам по УВиМР	10	оценивается КАЖДОЕ объединение

		Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей	Наличие мероприятий, сценария Информация заместителя заведующего по УВМР	10	
	Распространение педагогического опыта в профессиональном сообществе	Публичные выступления педагога (ГМО, семинары, совещания, конференции, педагогические чтения и т.д.), заочное участие-публикация материалов, проведение мастер-классов, обобщение педагогического опыта	Международный, федеральный уровень	20	
			Региональный уровень	15	
			Муниципальный уровень	10	
			Уровень ДОУ	5	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
	Участие в инновационной деятельности	Внедрение инновационных технологий в педагогический процесс	Участие в экспериментальной деятельности	30	
			Использование ИКТ в образовательном процессе	10	
	Расширение зоны профессиональной деятельности	Наставничество молодых специалистов	Приказ руководителя ДОУ	20	
		Участие в праздниках, досугах, развлечениях (исполнение ролей, помощь при подготовке)	Аналитическая справка заместителя заведующего по УВМР	5	оценивается КАЖДОЕ мероприятие
		Участие в благоустройстве и оснащении развивающей среды	Аналитическая справка заместителя	15	в зависимости от

		в учреждении и прилегающей территории	заведующего по АХР		трудозатрат
		Подготовка материалов, информации, документов для сайта учреждения	Аналитическая справка заместителя заведующего по УВМР	5	оценивается КАЖДОЕ мероприятие
		Участие в деятельности рабочих групп по направлениям	Приказ руководителя ДОУ, иные локальные акты ДОУ	5	оценивается КАЖДОЕ объединение, мероприятие
		Выполнение поручений руководителя не связанных с основной деятельностью	Наличие поручение, аналитическая справка руководителя	30	от 0 до 30 баллов в зависимости от трудозатрат
	Эффективность реализации коррекционной направленности образовательного процесса	Реализация индивидуальных образовательных маршрутов воспитанников	Результативность (аналитическая информация зам.зав. УВМР, психолога, логопеда)	5	за каждого воспитанника по итогам
	Участие в контрольно-аналитической деятельности учреждения	Участие в комиссиях по проведению контрольно-аналитических мероприятий	Обработка результатов работы, составление справок, отчетов	10	оценивается КАЖДОЕ, мероприятие
	Достижения воспитанников	Победы воспитанников в различных конкурсах, соревнованиях	Международный, федеральный уровень	20	
			Региональный уровень	15	
			Муниципальный уровень	10	
			Уровень ДОУ	5	
		Участие воспитанников в различных конкурсах, соревнованиях	Наличие сертификата	5	

		ведение портфолио воспитанников	аналитическая информация зам.зав. УВМР	10	Январь. май
	Организация здоровьесберегающей развивающей среды в соответствии с возрастными особенностями воспитанников	Отсутствие несчастных случаев, случаев травматизма, отсутствие самовольных уходов воспитанников, отсутствие конфликтов, обоснованных жалоб	Аналитическая справка заведующего ДОУ	30	
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса воспитанников	Победа в конкурсах профессионального мастерства; Победы в различных конкурсах, соревнованиях	Международный, федеральный уровень	20	
			Региональный уровень	15	
			Муниципальный уровень	10	
			Уровень ДОУ	5	
		Участие в конкурсах профессионального мастерства	Наличие сертификата	5	
	Высокий уровень трудовой дисциплины	Отсутствие замечаний администрации ДОУ, надзорных органов	Аналитическая справка руководителя, заместителей	5	
Инструктор по физической культуре	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению, восстановлению психического и физического здоровья	среднесписочная посещаемость бассейна; праздники здоровья, спартакиады, шашечные турниры, спортивные праздники дополнительно к реализуемой программе	75% до 100%	до 35	оценивается КАЖДОЕ мероприятие

	детей			15	
		Использование нетрадиционных форм работы с родителями	Наличие проведенных мероприятий, аналитическая справка зам по УВиМР	10	оценивается КАЖДОЕ объединение
	Распространение педагогического опыта в профессиональном сообществе	Публичные выступления педагога (ГМО, семинары, совещания, конференции, педагогические чтения и т.д.), заочное участие-публикация материалов, проведение мастер-классов, обобщение педагогического опыта	Международный, федеральный уровень	20	
			Региональный уровень	15	
			Муниципальный уровень	10	
			Уровень ДОУ	5	
		Использование системы работы здоровьесберегающей направленности	Наличие нестандартного оборудования, методических рекомендаций по его использованию	10	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Участие в инновационной деятельности	Внедрение инновационных технологий в педагогический процесс	Участие в экспериментальной деятельности	30	

			Качественная организация инд. работы с воспитанниками в активированные дни	15	
	Расширение зоны профессиональной деятельности учреждения	Наставничество молодых специалистов	Приказ руководителя ДОУ	20	
		Участие в праздниках, досугах, развлечениях (исполнение ролей, помощь при подготовке)	Аналитическая справка заместителя заведующего по УВМР	5	оценивается КАЖДОЕ мероприятие
		Участие в благоустройстве и оснащении развивающей среды в учреждении и прилегающей территории	Аналитическая справка заместителя заведующего по АХР	15	в зависимости от трудозатрат
		Подготовка материалов, информации, документов для сайта учреждения	Аналитическая справка заместителя заведующего по УВМР	5	оценивается КАЖДОЕ мероприятие
		Участие в деятельности рабочих групп по направлениям	Приказ руководителя ДОУ, иные локальные акты ДОУ	5	оценивается КАЖДОЕ объединение, мероприятие
		Выполнение поручений руководителя не связанных с основной деятельностью	Наличие поручение, аналитическая справка руководителя	30	от 0 до 30 баллов в зависимости от трудозатрат
	Эффективность реализации коррекционной направленности образовательного процесса	Реализация индивидуальных образовательных маршрутов воспитанников	Результативность (аналитическая информация зам.зав. УВМР, психолога, логопеда)	5	за каждого воспитанника по итогам месяца
	Участие в контрольно-	Участие в комиссиях по	Обработка результатов	10	оценивается

	аналитической деятельности учреждения	проведению контрольно-аналитических мероприятий	работы, составление справок, отчетов		КАЖДОЕ, мероприятие
	Достижения воспитанников	Победы воспитанников в различных конкурсах, соревнованиях	Международный, федеральный уровень	20	
			Региональный уровень	15	
			Муниципальный уровень	10	
			Уровень ДОУ	5	
		Участие воспитанников в различных конкурсах, соревнованиях	Наличие сертификата	5	
		ведение портфолио воспитанников	аналитическая информация зам.зав. УВМР	10	Январь, май
	Организация здоровьесберегающей развивающей среды в соответствии с возрастными особенностями воспитанников	Отсутствие несчастных случаев, случаев травматизма, отсутствие самовольных уходов воспитанников конфликтов, обоснованных жалоб	Аналитическая справка заведующего ДОУ	30	
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса воспитанников	Победа в конкурсах профессионального мастерства; Победы в различных конкурсах, соревнованиях	Международный, федеральный уровень	20	
			Региональный уровень	15	
			Муниципальный уровень	10	
			Уровень ДОУ	5	
		Участие в конкурсах профессионального мастерства	Наличие сертификата	5	
	Высокий уровень	Отсутствие замечаний	Аналитическая справка	5	

	трудовой дисциплины	администрации ДОУ, надзорных органов	руководителя, заместителей		
Педагог-психолог	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Распространение психолого-педагогического опыта в профессиональном сообществе	Публичные выступления педагога, заочное участие-публикация материалов, проведение мастер-классов, обобщение педагогического опыта.	Международный, федеральный уровень	20	оценивается КАЖДОЕ объединение, мероприятие
			Региональный уровень	15	
			Муниципальный уровень	10	
			Уровень ДОУ	5	
	Эффективность работы с родителями	Использование нетрадиционных форм работы с родителями	Наличие проведенных мероприятий, аналитическая справка зам по УВиМР	10	оценивается КАЖДОЕ объединение, мероприятие
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Участие в инновационной деятельности	Внедрение инновационных технологий в педагогический процесс	Участие в экспериментальной деятельности	30	
			Использование ИКТ в образовательном процессе	10	
	Расширение зоны профессиональной деятельности	Наставничество молодых специалистов	Приказ руководителя ДОУ	20	
		Участие в праздниках, досугах, развлечениях (исполнение ролей, помощь при подготовке)	Аналитическая справка заместителя заведующего по УВМР	5	оценивается КАЖДОЕ мероприятие
		Участие в благоустройстве и оснащении развивающей среды	Аналитическая справка заместителя	15	в зависимости от

		в учреждении и прилегающей территории	заведующего по АХР		трудозатрат
		Подготовка материалов, информации, документов для сайта учреждения	Аналитическая справка заместителя заведующего по УВМР	5	оценивается КАЖДОЕ мероприятие
		Участие в деятельности рабочих групп по направлениям	Приказ руководителя ДОУ, иные локальные акты ДОУ	5	оценивается КАЖДОЕ объединение, мероприятие
		Выполнение поручений руководителя не связанных с основной деятельностью	Наличие поручение, аналитическая справка руководителя	30	от 0 до 30 баллов в зависимости от трудозатрат
	Участие в контрольно-аналитической деятельности учреждения	Участие в комиссиях по проведению контрольно-аналитических мероприятий	Обработка результатов работы, составление справок, отчетов	10	оценивается КАЖДОЕ, мероприятие
	Эффективность реализации коррекционной направленности образовательного процесса	Работа в ПМПК (Разработка и реализация индивидуальных образовательных маршрутов)	1-3 воспитанников	15	
			3-5 воспитанников	20	
			свыше 5 воспитанников	25	
			Результативность реализации индивидуальных образовательных маршрутов воспитанников	15	за каждого воспитанника по итогам месяца
	Организация здоровьесберегающей развивающей среды в соответствии с возрастными особенностями	Отсутствие несчастных случаев, случаев травматизма, Отсутствие самовольных уходов воспитанников, конфликтов, обоснованных жалоб	Аналитическая справка заведующего ДОУ	30	

	воспитанников				
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Высокий уровень педагогического мастерства	Победа в конкурсах профессионального мастерства; Победы воспитанников в различных конкурсах, соревнованиях	Международный, федеральный уровень	20	
			Региональный уровень	15	
			Муниципальный уровень	10	
			Уровень ДОУ	5	
	Высокий уровень трудовой дисциплины	Участие в конкурсах профессионального мастерства	Наличие сертификата	5	
		Отсутствие замечаний администрации ДОУ, надзорных органов	Аналитическая справка руководителя, заместителей	5	
Учитель-логопед Учитель дефектолог	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Распространение психолого-педагогического опыта в профессиональном сообществе	Публичные выступления педагога, заочное участие-публикация материалов, проведение мастер-классов, обобщение педагогического опыта.	Международный, федеральный уровень	20	оценивается КАЖДОЕ объединение, мероприятие
			Региональный уровень	15	
			Муниципальный уровень	10	
			Уровень ДОУ	5	
	Эффективность работы с родителями	Использование нетрадиционных форм работы с родителями	Наличие проведенных мероприятий, аналитическая справка зам по УВиМР	10	оценивается КАЖДОЕ объединение, мероприятие
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Участие в инновационной деятельности	Внедрение инновационных технологий в педагогический процесс	Участие в экспериментальной деятельности	30	

			Использование ИКТ в образовательном процессе	10	
	Расширение зоны профессиональной деятельности	Наставничество молодых специалистов	Приказ руководителя ДОУ	20	
		Участие в праздниках, досугах, развлечениях (исполнение ролей, помощь при подготовке)	Аналитическая справка заместителя заведующего по УВМР	5	оценивается КАЖДОЕ мероприятие
		Участие в благоустройстве и оснащении развивающей среды в учреждении и прилегающей территории	Аналитическая справка заместителя заведующего по АХР	15	в зависимости от трудозатрат
		Подготовка материалов, информации, документов для сайта учреждения	Аналитическая справка заместителя заведующего по УВМР	5	оценивается КАЖДОЕ мероприятие
		Участие в деятельности рабочих групп по направлениям	Приказ руководителя ДОУ, иные локальные акты ДОУ	5	оценивается КАЖДОЕ объединение , мероприятие
		Выполнение поручений руководителя не связанных с основной деятельностью	Наличие поручение, аналитическая справка руководителя	30	от 0 до 30 баллов в зависимости от трудозатрат
	Участие в контрольно-аналитической деятельности учреждения	Участие в комиссиях по проведению контрольно-аналитических мероприятий	Обработка результатов работы, составление справок, отчетов	10	оценивается КАЖДОЕ, мероприятие
	Эффективность реализации коррекционной направленности	Работа в ПМПК (Разработка и реализация индивидуальных образовательных маршрутов)	1-3 воспитанников	5	
			3-5 воспитанников	10	
			свыше 5 воспитанников	15	
			Результативность	5	за каждого

	образовательного процесса		реализации индивидуальных образовательных маршрутов воспитанников		воспитанник а по итогам месяца
		ведение портфолио воспитанников	аналитическая информация зам.зав. УВМР	10	Январь. май
	Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды*	Отсутствие несчастных случаев и случаев травматизма, отсутствие самовольных уходов воспитанников, конфликтов, жалоб	Аналитическая справка заведующего ДОУ	30	
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Высокий уровень педагогического мастерства	Победа в конкурсах профессионального мастерства; Победы воспитанников в различных конкурсах, соревнованиях	Международный, федеральный уровень	20	
			Региональный уровень	15	
			Муниципальный уровень	10	
			Уровень ДОУ	5	
	Высокий уровень трудовой дисциплины*	Участие в конкурсах профессионального мастерства	Наличие сертификата	5	
		Отсутствие замечаний администрации ДОУ, надзорных органов	Аналитическая справка рук-ля, заместителей	5	
Дворник, плотник	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Ресурсосбережение при выполнении работ	Осуществление рационального расходования материалов	Аналитическая справка зам. зав. по АХР	5	

		Обеспечение и сохранность имущества	Аналитическая справка зам. зав. по АХР	5	
		Осуществление рационального расходования электроэнергии	Аналитическая справка зам. зав. по АХР	5	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Расширение зоны профессиональной деятельности	Участие в праздниках, досугах, развлечениях (исполнение ролей, помощь при подготовке вне группы)	Аналитическая справка заместителя заведующего по УВ и МР (за каждое мероприятие)	5	оценивается КАЖДОЕ мероприятие
		Участие в благоустройстве и оснащении развивающей среды в учреждении и прилегающей территории	Аналитическая справка зам. зав. по АХР	15	от 0 до 15 баллов в зависимости от трудозатрат
		Выполнение погрузо-разгрузочных работ	Аналитическая справка зам. зав. по АХР	3	оценивается КАЖДОЕ выполнение
		Подготовка материалов, информации, документов для сайта учреждения	Аналитическая справка заместителя заведующего по УВМР	5	оценивается КАЖДОЕ мероприятие
		Участие в деятельности рабочих групп по направлениям	Приказ руководителя ДОУ, иные локальные акты ДОУ	5	оценивается КАЖДОЕ мероприятие
		Выполнение поручений руководителя не связанных с основной деятельностью	Наличие поручение, аналитическая справка руководителя	50	от 0 до 50 баллов в зависимости от трудозатрат
	Оказание помощи воспитателям при организации режимных моментов	Организация детей на прогулку, возвращение с прогулки и пр.	Аналитическая справка заместителя заведующего по УВМР, приказ руководителя	15	от 0 до 15 баллов в зависимости от трудозатрат
	Выплаты за качество выполняемых работ				

	Высокий уровень трудовой дисциплины	Отсутствие замечаний администрации ДОУ, надзорных органов	Аналитическая справка рук-ля, заместителей	5	
уборщик, рабочий по комплексному обслуживанию зданий, подсобный рабочий, сторож	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Ресурсосбережение при выполнении работ	Осуществление рационального расходования материалов	Аналитическая справка зам. зав. по АХР	5	
		Обеспечение и сохранность имущества	Аналитическая справка зам. зав. по АХР	5	
		Осуществление рационального расходования электроэнергии	Аналитическая справка зам. зав. по АХР	5	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Расширение зоны профессиональной деятельности	Участие в праздниках, досугах, развлечениях (исполнение ролей, помощь при подготовке)	Аналитическая справка заместителя заведующего по УВ и МР (за каждое мероприятие)	5	оценивается КАЖДОЕ мероприятие
		Участие в благоустройстве и оснащении развивающей среды в учреждении и прилегающей территории	Аналитическая справка зам. зав. по АХР	15	от 0 до 15 баллов в зависимости от трудозатрат
		Выполнение погрузо-разгрузочных работ	Аналитическая справка зам. зав. по АХР	3	оценивается КАЖДОЕ выполнение
		Подготовка материалов, информации, документов для сайта учреждения	Аналитическая справка заместителя заведующего по УВМР	5	оценивается КАЖДОЕ мероприятие
		Участие в деятельности рабочих групп по направлениям	Приказ руководителя ДОУ, иные локальные акты ДОУ	5	оценивается КАЖДОЕ мероприятие
		Выполнение поручений	Наличие поручение,	50	от 0 до 50

		руководителя не связанных с основной деятельностью	аналитическая справка руководителя		баллов в зависимости от трудозатрат
	Оказание помощи воспитателям при организации режимных моментов	Организация детей на прогулку, возвращение с прогулки и пр.	Аналитическая справка заместителя заведующего по УВМР, приказ руководителя	15	от 0 до 15 баллов в зависимости от трудозатрат
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Высокий уровень трудовой дисциплины	Отсутствие замечаний администрации ДОУ, надзорных органов	Аналитическая справка рук-ля, заместителей	5	
	Качество обеспечения санитарно-гигиенических условий	Отсутствие замечаний	Информация старшей медицинской сестры	15	кроме сторожа
Младший воспитатель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Организация работы по укреплению здоровья воспитанников	Сохранность контингента воспитанников (среднесписочная наполняемость)	от 75% до 100% (1 мл., 2 мл. гр.)	15	
			от 85% до 100% (ср., ст., под.гр.)	15	
	Ресурсосбережение при выполнении работ	Осуществление рационального расходования материалов	Аналитическая справка зам. зав. по АХР	5	
		Обеспечение и сохранность имущества	Аналитическая справка зам. зав. по АХР	5	
		Осуществление рационального расходования электроэнергии	Аналитическая справка зам. зав. по АХР	5	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Расширение зоны	Наставничество молодых	Приказ руководителя	20	

	профессиональной деятельности	специалистов	ДОУ		
		Участие в праздниках, досугах, развлечениях (исполнение ролей, помощь при подготовке вне группы)	Аналитическая справка заместителя заведующего по УВ и МР (за каждое мероприятие)	5	оценивается КАЖДОЕ объединение, мероприятие
		Участие в благоустройстве и оснащении развивающей среды в учреждении и прилегающей территории	Аналитическая справка зам. зав. по АХР	15	от 0 до 15 баллов в зависимости от трудозатрат
		Выполнение погрузо-разгрузочных работ	Аналитическая справка зам. зав. по АХР	3	оценивается КАЖДОЕ выполнение
		Подготовка материалов, информации, документов для сайта учреждения	Аналитическая справка заместителя заведующего по УВМР	5	оценивается КАЖДОЕ мероприятие
		Участие в деятельности рабочих групп по направлениям	Приказ руководителя ДОУ, иные локальные акты ДОУ	5	оценивается КАЖДОЕ выполнение
		Присмотр за детьми в часы занятости на педагогических мероприятиях	Аналитическая справка заместителя заведующего по УВМР	3	оценивается КАЖДОЕ мероприятие
		Выполнение поручений руководителя не связанных с основной деятельностью	Наличие поручение, аналитическая справка руководителя	50	от 0 до 50 баллов в зависимости от трудозатрат
	Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	Отсутствие несчастных случаев и случаев травматизма, отсутствие самовольных уходов воспитанников, конфликтов, жалоб	Аналитическая справка заведующего ДОУ	10	

	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Высокий уровень трудовой дисциплины	Отсутствие замечаний администрации ДОУ, надзорных органов	Аналитическая справка рук-ля, заместителей	5	
	Качество обеспечения санитарно-гигиенических условий	Отсутствие замечаний	Информация старшей медицинской сестры	15	
кастелянша	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Ведение документации по учету и выдаче СИЗ	Наличие карточек выдачи СИЗ	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	10	
	Ресурсосбережение при выполнении работ	Осуществление рационального расходования материалов	Аналитическая справка зам. зав. по АХР	5	
		Обеспечение и сохранность имущества	Аналитическая справка зам. зав. по АХР	5	
		Осуществление рационального расходования электроэнергии	Аналитическая справка зам. зав. по АХР	5	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Расширение зоны профессиональной деятельности	Участие в праздниках, досугах, развлечениях (исполнение ролей, помощь при подготовке)	Аналитическая справка заместителя заведующего по УВ и МР (за каждое мероприятие)	5	оценивается КАЖДОЕ объединение, мероприятие
		Участие в благоустройстве и оснащении развивающей среды в учреждении и прилегающей территории	Аналитическая справка зам. зав. по АХР	15	от 0 до 15 баллов в зависимости от трудозатрат
		Выполнение погрузо-	Аналитическая справка	3	оценивается КАЖДОЕ

		разгрузочных работ	зам. зав. по АХР		выполнение
		Подготовка материалов, информации, документов для сайта учреждения	Аналитическая справка заместителя заведующего по УВМР	5	оценивается КАЖДОЕ мероприятие
		Участие в деятельности рабочих групп по направлениям	Приказ руководителя ДОУ, иные локальные акты ДОУ	5	оценивается КАЖДОЕ выполнение
		Выполнение поручений руководителя не связанных с основной деятельностью	Наличие поручение, аналитическая справка руководителя	50	от 0 до 50 баллов в зависимости от трудозатрат
	Оказание помощи воспитателям при организации режимных моментов	Организация детей на прогулку, возвращение с прогулки и пр.	Аналитическая справка заместителя заведующего по УВМР, приказ руководителя	15	от 0 до 15 баллов в зависимости от трудозатрат
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Высокий уровень трудовой дисциплины	Отсутствие замечаний администрации ДОУ, надзорных органов	Аналитическая справка рук-ля, заместителей	5	
	Качество обеспечения санитарно-гигиенических условий	Отсутствие замечаний	Информация старшей медицинской сестры	15	
Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Ресурсосбережение при выполнении работ	Осуществление рационального расходования материалов	Аналитическая справка зам. зав. по АХР	5	
		Обеспечение и сохранность имущества	Аналитическая справка зам. зав. по АХР	5	
		Осуществление рационального расходования электроэнергии	Аналитическая справка зам. зав. по АХР	5	

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
	Расширение зоны профессиональной деятельности	Участие в праздниках, досугах, развлечениях (исполнение ролей, помощь при подготовке)	Аналитическая справка заместителя заведующего по УВ и МР (за каждое мероприятие)	5	оценивается КАЖДОЕ объединение, мероприятие
		Участие в благоустройстве и оснащении развивающей среды в учреждении и прилегающей территории	Аналитическая справка зам. зав. по АХР	15	от 0 до 15 баллов в зависимости от трудозатрат
		Выполнение погрузо-разгрузочных работ	Аналитическая справка зам. зав. по АХР	3	оценивается КАЖДОЕ выполнение
		Подготовка материалов, информации, документов для сайта учреждения	Аналитическая справка заместителя заведующего по УВМР	5	оценивается КАЖДОЕ мероприятие
		Участие в деятельности рабочих групп по направлениям	Приказ руководителя ДОУ, иные локальные акты ДОУ	5	оценивается КАЖДОЕ выполнение
		Выполнение поручений руководителя не связанных с основной деятельностью	Наличие поручение, аналитическая справка руководителя	50	от 0 до 50 баллов в зависимости от трудозатрат
	Оказание помощи воспитателям при организации режимных моментов	Организация детей на прогулку, возвращение с прогулки и пр.	Аналитическая справка заместителя заведующего по УВМР, приказ руководителя	15	от 0 до 15 баллов в зависимости от трудозатрат
Выплаты за качество выполняемых работ					
	Высокий уровень трудовой дисциплины	Отсутствие замечаний администрации ДОУ, надзорных органов	Аналитическая справка рук-ля, заместителей	5	
	Качество обеспечения санитарно-	Отсутствие замечаний	Информация старшей медицинской сестры	15	

	гигиенических условий	Проведение карантинных мероприятий	Информация старшей медицинской сестры	15	
делопроизводитель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Оперативность выполняемой работы	Оформление документов, донесение оперативной информации до руководителя для исполнения в срок, обеспечение взаимодействия руководителя с УОиДО	Отсутствие замечаний администрации	20	
	Ведение кадрового делопроизводства	Ведение личных дел работников (оформление трудовых договоров, изменения к трудовым договорам; оформление служебных командировок); заполнение, ведение учета, хранение трудовых книжек	Своевременное исполнение, отсутствие замечаний	40	
		Ведение кадрового учета и отчетности (составление всех видов отчетности; формирование личных дел уволенных работников; подготовка архивных документов)	Своевременное исполнение, отсутствие замечаний	15	
		Оформления пенсий всех видов (формирование пакета документов для назначения пенсий работникам; ведение учета работающих пенсионеров;	Своевременное исполнение, отсутствие замечаний	15	

		представление в Пенсионный фонд необходимых документов для перерасчета пенсий работникам)			
		Ведение работы с Горвоенкоматом (учет работников, пребывающих в запасе и подлежащих призыву на военную службу; бронирование работников о вызовах в Городской военкомат пребывающих в запасе, на период мобилизации и на военное время; предоставление всех видов отчетности работников, пребывающих в запасе и подлежащих призыву на военную службу)	Своевременное исполнение, отсутствие замечаний	15	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
	Расширение зоны профессиональной деятельности	Участие в благоустройстве и оснащении развивающей среды в учреждении и прилегающей территории	Аналитическая справка заместителя заведующего по АХР	15	оценивается КАЖДОЕ объединение, мероприятие
		Участие в праздниках, досугах, развлечениях (исполнение ролей, помощь при подготовке)	Аналитическая справка заместителя заведующего по УВ и МР	5	от 0 до 15 баллов в зависимости от трудозатрат
		Выполнение обязанностей курьера	Информация руководителя	15	
		Работа в составе рабочих групп по направлениям	Аналитическая справка заместителя	5	оценивается КАЖДОЕ выполнение

			заведующего по УВ и МР		
		Участие в погрузочно-разгрузочных работах	Аналитическая справка заместителя заведующего по АХР	3	оценивается КАЖДОЕ выполнение
		Работа на сайте ДОУ	Аналитическая справка заместителя заведующего по УВ и МР	15	оценивается КАЖДОЕ выполнение
		Выполнение поручений руководителя не связанных с основной деятельностью	Наличие поручений	50	от 0 до 50 баллов в зависимости от трудозатрат
		Организация детей на прогулку, возвращение с прогулки и пр.	Аналитическая справка заместителя заведующего по УВМР, приказ руководителя	15	от 0 до 15 баллов в зависимости от трудозатрат
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Высокий уровень трудовой дисциплины	Отсутствие замечаний администрации ДОУ, надзорных органов	Аналитическая справка рук-ля, заместителей	5	
	Обеспечение делопроизводства и документооборота в соответствии с Единой Государственной системой делопроизводства	Образцовое состояние документооборота	Отсутствие замечаний от других ведомств	15	
кладовщик	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				

	Отсутствие предписаний контролирующих органов, администрации учреждения	Продукты питания	Соблюдение условий хранения и рационального учета	20	
			Своевременное обеспечение учреждения	10	
	Работа с поставщиками	Контроль исполнения договоров, спецификаций, накладных, своевременность предъявления претензий	Аналитическая справка руководителя	30	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
	За сложность, напряженность и интенсивность труда	Составление, обсчет, обеспечение меню (в отсутствие диет.мед.сестры)	80-100%	10	от списочного состава
			60-80%	5	
	Расширение зоны профессиональной деятельности	Участие в праздниках, досугах, развлечениях (исполнение ролей, помощь при подготовке)	Аналитическая справка заместителя заведующего по УВ и МР (за каждое мероприятие)	5	оценивается КАЖДОЕ объединение, мероприятие
		Участие в благоустройстве и оснащении развивающей среды в учреждении и прилегающей территории	Аналитическая справка зам. зав. по АХР	15	от 0 до 15 баллов в зависимости от трудозатрат
		Выполнение погрузо-разгрузочных работ	Аналитическая справка зам. зав. по АХР	3	оценивается КАЖДОЕ выполнение
		Подготовка материалов, информации, документов для сайта учреждения	Аналитическая справка заместителя заведующего по УВМР	5	оценивается КАЖДОЕ мероприятие
		Участие в деятельности рабочих групп по направлениям	Приказ руководителя ДОУ, иные локальные акты ДОУ	5	оценивается КАЖДОЕ выполнение
		Выполнение поручений	Наличие поручение,	50	от 0 до 50 баллов в

		руководителя не связанных с основной деятельностью	аналитическая справка руководителя		зависимости от трудозатрат
	Оказание помощи воспитателям при организации режимных моментов	Организация детей на прогулку, возвращение с прогулки и пр.	Аналитическая справка заместителя заведующего по УВМР, приказ руководителя	15	от 0 до 15 баллов в зависимости от трудозатрат
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Высокий уровень трудовой дисциплины	Отсутствие замечаний администрации ДОУ, надзорных органов	Аналитическая справка рук-ля, заместителей	5	
	Качество обеспечения санитарно-гигиенических условий	Состояние помещений	Отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	15	
повар	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Приготовление пищи в строгом соответствии с правилами и нормами	Отсутствие предписаний контролирующих органов, положительных смыслов (при проверке)		20	
	Организация здоровьесберегающей среды	Приготовление пищи в строгом соответствии с правилами и нормами	Отсутствие желудочно-кишечных заболеваний, пищевых отравлений вследствие некачественного приготовления пищи	15	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	За сложность, напряженность и интенсивность труда	Обслуживании количества детей в учреждении	90-100%	15	от списочного состава
			80-90%	10	

	Выполнение работ по организации диетического питания детей – аллергиков (по отдельному меню)	Положительная динамика здоровья воспитанников	Отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	3	за каждого воспитанника
	Расширение зоны профессиональной деятельности	Участие в праздниках, досугах, развлечениях (исполнение ролей, помощь при подготовке)	Аналитическая справка заместителя заведующего по УВ и МР (за каждое мероприятие)	5	оценивается КАЖДОЕ мероприятие
		Участие в благоустройстве и оснащении развивающей среды в учреждении и прилегающей территории	Аналитическая справка зам. зав. по АХР	15	от 0 до 15 баллов в зависимости от трудозатрат
		Выполнение погрузо-разгрузочных работ	Аналитическая справка зам. зав. по АХР	3	оценивается КАЖДОЕ выполнение
		Подготовка материалов, информации, документов для сайта учреждения	Аналитическая справка заместителя заведующего по УВМР	5	оценивается КАЖДОЕ мероприятие
		Участие в деятельности рабочих групп по направлениям	Приказ руководителя ДОУ, иные локальные акты ДОУ	5	оценивается КАЖДОЕ выполнение
		Выполнение поручений руководителя не связанных с основной деятельностью	Наличие поручение, аналитическая справка руководителя	50	от 0 до 50 баллов в зависимости от трудозатрат
	Оказание помощи воспитателям при организации режимных моментов	Организация детей на прогулку, возвращение с прогулки и пр.	Аналитическая справка заместителя заведующего по УВМР, приказ руководителя	15	от 0 до 15 баллов в зависимости от трудозатрат
	Выплаты за качество выполняемых работ				

	Высокий уровень трудовой дисциплины	Отсутствие замечаний администрации ДОУ, надзорных органов	Аналитическая справка рук-ля, заместителей	5	
	Качество обеспечения санитарно-гигиенических условий	Отсутствие замечаний	Отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	15	
Шеф-повар	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Приготовление пищи в строгом соответствии с правилами и нормами	Отсутствие предписаний контролирующих органов, положительных смыслов (при проверке)		40	
	Организация здоровьесберегающей среды	Контроль, организация, обеспечение приготовления пищи в строгом соответствии с правилами и нормами	Отсутствие замечаний медперсонала, надзорных органов	15	
			отсутствие желудочно-кишечных заболеваний, пищевых отравлений	15	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	За сложность, напряженность и интенсивность труда	Обслуживании количества детей в учреждении	90-100%	30	от списочного состава
			80-90%	20	
		Осуществление контроля за питанием детей на группах	Наличие записей в Журнале контроля	10	
	Выполнение работ по организации диетического питания детей – аллергиков (по отдельному меню)	Контроль, организация питания. Положительная динамика здоровья воспитанников	Отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	6	за каждого воспитанника

	Расширение зоны профессиональной деятельности	Участие в праздниках, досугах, развлечениях (исполнение ролей, помощь при подготовке)	Аналитическая справка заместителя заведующего по УВ и МР (за каждое мероприятие)	5	оценивается КАЖДОЕ мероприятие
		Участие в благоустройстве и оснащении развивающей среды в учреждении и прилегающей территории	Аналитическая справка зам. зав. по АХР	15	от 0 до 15 баллов в зависимости от трудозатрат
		Выполнение погрузо-разгрузочных работ	Аналитическая справка зам. зав. по АХР	3	оценивается КАЖДОЕ выполнение
		Подготовка материалов, информации, документов для сайта учреждения	Аналитическая справка заместителя заведующего по УВМР	5	оценивается КАЖДОЕ мероприятие
		Участие в деятельности рабочих групп по направлениям	Приказ руководителя ДОУ, иные локальные акты ДОУ	5	оценивается КАЖДОЕ выполнение
		Выполнение поручений руководителя не связанных с основной деятельностью	Наличие поручение, аналитическая справка руководителя	50	от 0 до 50 баллов в зависимости от трудозатрат
	Участие в контрольно-аналитической деятельности учреждения	Участие в комиссиях по проведению контрольно-аналитических мероприятий	Обработка результатов работы, составление справок, отчетов	10	
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Высокий уровень трудовой дисциплины	Отсутствие замечаний администрации ДОУ, надзорных органов	Аналитическая справка рук-ля, заместителей	5	
	Качество обеспечения	Контроль, организация	Отсутствие замечаний	30	

	санитарно-гигиенических условий	соблюдения санитарно-гигиенических норм	медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов		
медицинская сестра	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Сохранности контингента воспитанников	Среднесписочная наполняемость	от 80% до 100%	15	
	Взаимодействие с контрольными и надзорными органами, выстраивание взаимодействия с учреждениями здравоохранения	Отсутствие предписаний и замечаний контролирующих органов	0 замечаний (при наличии проверки)	20	
		проведение плановой диспансеризации и медицинских осмотров обучающихся	не менее 50% детей	10	
			свыше 50% детей	15	
	Организация работы по проведению медосмотров сотрудников	Качественная подготовка и проведение медосмотров и иммунизации	Своевременное взаимодействие с поликлиникой, ведение санитарных книжек	10	
	Участие (в том числе заочное) в работе Педагогических советов, семинаров, совещаний, конференций, педагогических чтений	Публичные выступления педагога, заочное участие-публикация материалов, проведение мастер-классов, обобщение педагогического опыта.	Региональный уровень	15	
			Муниципальный уровень	10	
			Уровень ДОУ	5	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Оформление профессиональной документации	Заявки на медикаменты, бакпрепараты,	Полнота и соответствие нормативным	10	

		дез.средства, мединструментарий и аппараты	регламентирующим документам		
	Участие в инновационной деятельности	Внедрение инновационных технологий в педагогический процесс	Участие в экспериментальной деятельности	15	
	Организация здоровь сберегающей воспитывающей среды	Качественное оформление школьных форм	до 50%	10	
			свыше 50%	20	
	Расширение зоны профессиональной деятельности	Участие в праздниках, досуках, развлечениях (исполнение ролей, помощь при подготовке)	Аналитическая справка заместителя заведующего по УВ и МР (за каждое мероприятие)	5	оценивается КАЖДОЕ объединение, мероприятие
		Участие в благоустройстве и оснащении развивающей среды в учреждении и прилегающей территории	Аналитическая справка зам. зав. по АХР	15	от 0 до 15 баллов в зависимости от трудозатрат
		Выполнение погрузо- разгрузочных работ	Аналитическая справка зам. зав. по АХР	3	оценивается КАЖДОЕ выполнение
		Подготовка материалов, информации, документов для сайта учреждения	Аналитическая справка заместителя заведующего по УВМР	5	оценивается КАЖДОЕ мероприятие
		Участие в деятельности рабочих групп по направлениям	Приказ руководителя ДОУ, иные локальные акты ДОУ	5	оценивается КАЖДОЕ выполнение
		Выполнение поручений руководителя не	Наличие поручение, аналитическая справка	50	от 0 до 50 баллов в зависимости

		связанных с основной деятельностью	руководителя		от трудоустройт
	Отсутствие жалоб родителей воспитанников, работников на качество оказанных медицинских услуг и соблюдение принципов этики	Отсутствие конфликтов, обоснованных жалоб	Аналитическая справка заведующего ДОУ	15	
	Выполнение работ по организации диетического питания детей-аллергиков, осуществление рациональной и сбалансированной замены продуктов по предписанию врачей	Положительная динамика здоровья воспитанников	Отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов	3	за каждого воспитанника
	Участие в контрольно-аналитической деятельности учреждения	Участие в комиссиях по проведению контрольно-аналитических мероприятий	Обработка результатов работы, составление справок, отчетов	10	
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Высокий уровень профессионального мастерства	Публикация материалов в периодических изданиях	Региональный уровень	15	
			Муниципальный уровень	10	
			Уровень ДОУ	5	
	Высокий уровень трудовой дисциплины	Отсутствие замечаний администрации ДОУ, надзорных органов	Аналитическая справка рук-ля, заместителей	5	
Старшая медицинская сестра	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Сохранности контингента воспитанников	Среднесписочная наполняемость	от 80% до 100%	50	
	Взаимодействие с контрольными и надзорными органами,	Отсутствие предписаний и	0 замечаний (при наличии проверки)	30	

	выстраивание взаимодействия с учреждениями здравоохранения	замечаний контролирующих органов			
		Контроль и организация плановой диспансеризации и медицинских осмотров обучающихся	не менее 50% детей	10	
			свыше 50% детей	15	
	Организация работы по проведению медосмотров сотрудников	Контроль, качественная подготовка и проведение медосмотров и иммунизации	Своевременное взаимодействие с поликлиникой, ведение санитарных книжек	10	
	Участие (в том числе заочное) в работе Педагогических советов, семинаров, совещаний, конференций, педагогических чтений	Публичные выступления , заочное участие-публикация материалов, проведение мастер-классов, обобщение педагогического опыта.	Региональный уровень	15	
Муниципальный уровень			10		
Уровень ДОУ			5		
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Оформление профессиональной документации	Заявки на медикаменты, бакпрепараты, дез.средства, мединструментарий и аппараты	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	10	
	Участие в инновационной деятельности	Внедрение инновационных технологий в педагогический процесс	Участие в экспериментальной деятельности	15	
	Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	Контроль и организация качественного оформления школьных	до 50%	10	
			свыше 50%	20	

		форм (март, апрель, май)			
	Расширение зоны профессиональной деятельности	Наставничество молодых специалистов	Приказ руководителя ДОУ	20	
		Участие в праздниках, досугах, развлечениях (исполнение ролей, помощь при подготовке)	Аналитическая справка заместителя заведующего по УВ и МР (за каждое мероприятие)	5	оценивается КАЖДОЕ объединение, мероприятие
		Участие в благоустройстве и оснащении развивающей среды в учреждении и прилегающей территории	Аналитическая справка зам. зав. по АХР	15	от 0 до 15 баллов в зависимости от трудозатрат
		Выполнение погрузо-разгрузочных работ	Аналитическая справка зам. зав. по АХР	3	оценивается КАЖДОЕ выполнение
		Подготовка материалов, информации, документов для сайта учреждения	Аналитическая справка заместителя заведующего по УВМР	5	оценивается КАЖДОЕ мероприятие
		Выполнение погрузо-разгрузочных работ	Аналитическая справка зам. зав. по АХР	3	оценивается КАЖДОЕ мероприятие
		Участие в деятельности рабочих групп по направлениям	Приказ руководителя ДОУ, иные локальные акты ДОУ	5	оценивается КАЖДОЕ выполнение
		Выполнение поручений руководителя не связанных с основной деятельностью	Наличие поручение, аналитическая справка руководителя	50	от 0 до 50 баллов в зависимости от трудозатрат
	Отсутствие жалоб родителей воспитанников, работников на	Отсутствие конфликтов, обоснованных жалоб	Аналитическая справка заведующего ДОУ	15	

	качество оказанных медицинских услуг и соблюдение принципов этики				
	Выполнение работ по организации диетического питания детей-аллергиков, осуществление рациональной и сбалансированной замены продуктов по предписанию врачей	Контроль, организация питания. Положительная динамика здоровья воспитанников	Отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов	6	за каждого воспитанника
	Участие в контрольно-аналитической деятельности учреждения	Участие в комиссиях по проведению контрольно-аналитических мероприятий	Обработка результатов работы, составление справок, отчетов	10	
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Высокий уровень профмастерства	Публикация материалов в периодических изданиях	Региональный уровень	15	
			Муниципальный уровень	10	
			Уровень ДОУ	5	
	Высокий уровень трудовой дисциплины	Отсутствие замечаний администрации ДОУ, надзорных органов	Аналитическая справка рук-ля, заместителей	5	
Старший воспитатель	самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	20	от 0 до 20 баллов в зависимости от трудозатрат
	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	Издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы	20	от 0 до 20 баллов в зависимости от трудозатрат

	Создание условий для осуществления образовательного процесса	Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения, обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электро-безопасности, охраны труда	Отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	30	
	Сохранение здоровья детей в учреждении	создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	отсутствие динамики увеличения числа хронических и сезонных заболеваний у детей	30	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Участие в инновационной деятельности	Разработка и внедрение авторских программ воспитания	Наличие авторской программы воспитания	30	
	Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей	Открытые утренники, праздники, посвященные Дню матери, временам года и т.д.	Наличие мероприятий	10	
	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Аналитическая справка зам. зав. по АХР	15	от 0 до 15 баллов в зависимости от трудозатрат
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов в работе, демонстрация их	20	от 0 до 20 баллов в зависимости от трудозатрат

		полученного опыта в своей повседневной деятельности	при проведении открытых занятий, творческих отчетов		
Медицинская сестра (диетическая)	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Сохранности контингента воспитанников	Среднесписочная наполняемость	от 80% до 100%	15	
	Взаимодействие с контрольными и надзорными органами	Отсутствие предписаний и замечаний контролирующих органов	0 замечаний (при наличии проверки)	35	
	Участие (в том числе заочное) в работе семинаров, совещаний, конференций	Публичные выступления, заочное участие-публикация материалов, проведение мастер-классов, обобщение опыта.	Региональный уровень	15	
			Муниципальный уровень	10	
			Уровень ДОУ	5	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Оформление профессиональной документации	Бракеражный журнал, тетрадь витаминизации, накопительная ведомость, контроль за технологическими карточками	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	20	

Участие в общественной и общепольной деятельности учреждения	Участие в праздниках, досугах, развлечениях (исполнение ролей, помощь при подготовке)	Аналитическая справка заместителя заведующего по УВ и МР (за каждое мероприятие)	5	оценивается КАЖДОЕ мероприятие
	Участие в благоустройстве и оснащении развивающей среды в учреждении и прилегающей территории	Аналитическая справка зам. зав. по АХР	15	от 0 до 15 баллов в зависимости от трудозатрат
	Выполнение погрузо-разгрузочных работ	Аналитическая справка зам. зав. по АХР	3	оценивается КАЖДОЕ мероприятие
	Подготовка материалов, информации, документов для сайта учреждения	Аналитическая справка заместителя заведующего по УВМР	5	оценивается КАЖДОЕ мероприятие
	Участие в деятельности рабочих групп по направлениям	Приказ руководителя ДОУ, иные локальные акты ДОУ	5	оценивается КАЖДОЕ мероприятие
	Выполнение поручений руководителя не связанных с основной	Наличие поручение, аналитическая справка руководителя	50	от 0 до 50 баллов в зависимости от трудозатрат

		деятельностью			
	Отсутствие жалоб родителей воспитанников, работников на качество оказанных медицинских услуг и соблюдение принципов этики<***>	Отсутствие конфликтов, обоснованных жалоб	Аналитическая справка заведующего ДОУ	10	
	Выполнение работ по организации диетического питания детей-аллергиков, осуществление рациональной и сбалансированной замены продуктов по предписанию врачей	Положительная динамика здоровья воспитанников	Отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов	3	За каждого воспитанника
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Высокий уровень профмастерства	Публикация материалов в периодических изданиях	Региональный уровень	15	
			Муниципальный уровень	10	
			Уровень ДОУ	5	
	Соблюдение правил Внутреннего трудового распорядка, санитарно-гигиенических норм, правил по ОТ, ТБ, ПБ, дорожного	Отсутствие замечаний администрации ДОУ, надзорных органов	Аналитическая справка рук-ля, заместителей, 1 раз в квартал	15	

	движения <***>				
--	----------------	--	--	--	--

<*>Критерии оценки

<*>Предельное количество баллов

<***> при наличии обоснованных замечаний стимулирующие выплаты не выплачиваются

Приложение 2
к положению об оплате труда работников
МБДОУ «Детский сад № 36 «Полянка»

Виды и размеры персональных выплат работникам учреждения

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу) <*>
1.	за опыт работы в занимаемой должности: <*>	
1.1.	от 1 года до 5 лет:	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный». <***>	20%
1.2.	от 5 лет до 10 лет:	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	30%
	свыше 10 лет	25%
1.3.	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный». <***>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	40%
2	за сложность, напряженность и особый режим работы:	
2.1.	шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	20%
3	молодым специалистам, впервые окончившим одну из организаций высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными образовательными учреждениями	20%

	либо продолжающим работу в образовательном учреждении. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	
4	выплаты воспитателям муниципальных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей <****>	769,23 рубля
	выплаты младшим воспитателям и помощникам воспитателей муниципальных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей <*****>	2 307,69 рублей

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

<*> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются. Для педагогических работников учитывается работа по профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

<***> Производится при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

<****> Выплаты воспитателям образовательного учреждения, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей, устанавливаются на основании приказа руководителя учреждения в виде выплаты стимулирующего характера, входящей в состав заработной платы работника, но не более 769,23 рубля на одного работника.

<*****> Выплата младшим воспитателям и помощникам воспитателей образовательного учреждения, устанавливается на основании приказа руководителя учреждения и выплачивается за счет средств субсидий бюджетам муниципальных образований Красноярского края на частичное финансирование (возмещение) расходов на краевые выплаты младшим воспитателям и помощникам воспитателей в муниципальных образовательных учреждениях, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей, с учетом софинансирования из бюджета муниципального образования город Норильск, но не более 2 307,69 рублей на одного работника.

Выплаты производятся сверх месячной заработной платы (с учетом компенсационных выплат, в том числе доплаты до размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), региональной выплаты и выплат стимулирующего характера, пропорционально отработанному времени, без учета нагрузки и персональной выплаты за работу в муниципальном образовании город Норильск.

На выплаты начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Приложение 3
к положению об оплате труда работников
МБДОУ «Детский сад № 36 «Полянка»

Перечень должностей, профессий работников учреждений,
относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности

Тип учреждений	Должности, профессии работников учреждений
1. Дошкольные образовательные учреждения	воспитатель

Приложение 4
к положению об оплате труда работников
МБДОУ «Детский сад № 36 «Полянка»

Виды и размеры выплат по итогам работы работникам учреждения

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	25
		95% выделенного объема средств	50
Объем ввода законченных ремонтom объектов	текущий ремонт	выполнен в срок, в полном объеме	25
	капитальный ремонт		50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы	X	50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	задание выполнено	в срок, в полном объеме	50
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	50
Участие в инновационной деятельности	наличие реализуемых проектов	участие	50
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	наличие важных работ, мероприятий	участие	50

Приложение 5
к положению об оплате труда работников
МБДОУ «Детский сад № 36 «Полянка»

Виды выплат стимулирующего характера,
размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества
деятельности для заместителей руководителя

Должности	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельны й размер к окладу (должност ному окладу) % <*>
		наименование	индикатор	
Заместители руководителя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Создание условий для осуществления учебно- воспитательног о процесса	Материально- техническая, ресурсная обеспеченность учебно- воспитательного процесса	В соответствии с лицензией	10
		Наличие высококвалифици рованных педагогических кадров	Положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификацион ную категорию	20
		Обеспечение	Отсутствие	20

		санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	
		Система непрерывного развития педагогических кадров	Наличие и реализация программы развития педагогических кадров	10
	Сохранение здоровья детей в учреждении	Организация обеспечения воспитанников горячим питанием в соответствии с согласованным с Роспотребнадзором цикличным меню	Отсутствие жалоб, замен продуктов, замечаний Роспотребнадзора	10
		Создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	Организация и проведение мероприятий, способствующих здоровью учащихся, воспитанников	10
		Посещаемость детей	Не менее 80	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Обеспечение качества образования в учреждении	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментально	Участие в конкурсах инновационных учреждений, участие	20

		й работы	педагогов в профессиональных конкурсах	
			Победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах	20
		Достижения воспитанников в конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях	Наличие призов и победителей	20
	Сохранность контингента обучающихся, воспитанников	Наполняемость групп в течение года в соответствии с планом комплектования	Движение детей в пределах 1 - 2 от общей численности	20
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Эффективность управленческой деятельности	Управление учебно-воспитательным процессом на основе программ и проектов (программа развития учреждения, программа воспитания)	Наличие и реализация программ и проектов	20

<*> Без учета повышающих коэффициентов

Приложение 6
к положению об оплате труда работников
МБДОУ «Детский сад № 36 «Полянка»

Размеры коэффициентов повышения заработной платы

1.1. Для работников муниципального дошкольного образовательного учреждения №36 «Детский сад комбинированного вида «Полянка»:

- должности которых не отнесены к профессионально-квалификационным группам - 0,74;

- должности которых отнесены к профессионально-квалификационным группам:

№ п/п	Наименование ПКГ	Реквизиты приказа Минздравсоцр азвития РФ	Коэффициент ы повышения ЗП
1.	ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	от 05.05.2008 № 216н	1,52
2.	ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня 1 квалификационный уровень	от 05.05.2008 № 216н	1,30
3.	ПКГ педагогических работников первого уровня, имеющих среднее профессиональное образование и первую категорию, а также не имеющих категории	от 05.05.2008 № 216н	0,83
4.	ПКГ педагогических работников первого уровня, имеющих среднее профессиональное образование и высшую категорию	от 05.05.2008 № 216н	0,86

5.	ПКГ педагогических работников первого уровня, имеющих высшее профессиональное образование и первую категорию, а также не имеющих категории	от 05.05.2008 № 216н	0,83
6.	ПКГ педагогических работников первого уровня, имеющих высшее профессиональное образование и высшую категорию	от 05.05.2008 № 216н	0,86
7.	ПКГ педагогических работников второго уровня, имеющих среднее профессиональное образование и не имеющих категории	от 05.05.2008 № 216н	0,83
8.	ПКГ педагогических работников второго уровня, имеющих среднее профессиональное образование и первую категорию	от 05.05.2008 № 216н	0,86
9.	ПКГ педагогических работников второго уровня, имеющих среднее профессиональное образование и высшую категорию	от 05.05.2008 № 216н	0,93
10.	ПКГ педагогических работников второго уровня, имеющих высшее профессиональное образование и не имеющих категории	от 05.05.2008 № 216н	0,83
11.	ПКГ педагогических работников второго уровня, имеющих высшее профессиональное образование и первую категорию	от 05.05.2008 № 216н	0,86
12.	ПКГ педагогических работников второго уровня, имеющих высшее профессиональное образование и высшую категорию	от 05.05.2008 № 216н	0,93
13.	ПКГ педагогических работников третьего уровня, имеющих среднее профессиональное образование и не имеющих категории	от 05.05.2008 № 216н	0,82
14.	ПКГ педагогических работников третьего уровня, имеющих среднее профессиональное образование и первую категорию	от 05.05.2008 № 216н	0,86
15.	ПКГ педагогических работников третьего уровня, имеющих среднее профессиональное образование и высшую категорию	от 05.05.2008 № 216н	0,92
16.	ПКГ педагогических работников третьего уровня, имеющих высшее	от 05.05.2008 № 216н	0,82

	профессиональное образование и не имеющих категории		
17.	ПКГ педагогических работников третьего уровня, имеющих высшее профессиональное образование и первую категорию	от 05.05.2008 № 216н	0,86
18.	ПКГ педагогических работников третьего уровня, имеющих высшее профессиональное образование и высшую категорию	от 05.05.2008 № 216н	0,92
19.	ПКГ педагогических работников четвертого уровня, имеющих среднее профессиональное образование и не имеющих категории	от 05.05.2008 № 216н	0,82
20.	ПКГ педагогических работников четвертого уровня, имеющих среднее профессиональное образование и первую категорию	от 05.05.2008 № 216н	0,86
21.	ПКГ педагогических работников четвертого уровня, имеющих среднее профессиональное образование и высшую категорию	от 05.05.2008 № 216н	0,92
22.	ПКГ педагогических работников четвертого уровня, имеющих высшее профессиональное образование и не имеющих категории	от 05.05.2008 № 216н	0,82
23.	ПКГ педагогических работников четвертого уровня, имеющих высшее профессиональное образование и первую категорию	от 05.05.2008 № 216н	0,86
24.	ПКГ педагогических работников четвертого уровня, имеющих высшее профессиональное образование и высшую категорию	от 05.05.2008 № 216н	0,92
25.	Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня 1 квалификационный уровень	от 06.08.2007 № 526	1,55
26.	Средний медицинский и фармацевтический персонал 2 квалификационный уровень	от 06.08.2007 № 526	0,82
27.	Средний медицинский и фармацевтический персонал 3 квалификационный уровень	от 06.08.2007 № 526	0,82
28.	Средний медицинский и фармацевтический персонал 5 квалификационный уровень	от 06.08.2007 № 526	0,79
29.	Врачи и провизоры 2 квалификационный уровень	от 06.08.2007 № 526	0,86

30.	Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии	от 31.08.2007 № 570	0,86
31.	Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	от 31.08.2007 № 570	0,81
32.	Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня	от 31.08.2007 № 570	0,99
33.	Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня 1 квалификационный уровень	от 29.05.2008 № 248н	1,65
34.	Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня 1 квалификационный уровень	от 29.05.2008 № 248н	1,46
35.	Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня 2 квалификационный уровень	от 29.05.2008 № 248н	0,98
36.	Общепрофессиональные должности служащих первого уровня 1 квалификационный уровень	от 29.05.2008 № 247н	1,56
37.	Общепрофессиональные должности служащих второго уровня 1 квалификационный уровень	от 29.05.2008 № 247н	1,45
38.	Общепрофессиональные должности служащих второго уровня 2 квалификационный уровень	от 29.05.2008 № 247н	1,47
39.	Общепрофессиональные должности служащих второго уровня 3 квалификационный уровень	от 29.05.2008 № 247н	0,78
40.	Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня 1 квалификационный уровень	от 29.05.2008 № 247н	0,83
41.	Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня 2 квалификационный уровень	от 29.05.2008 № 247н	0,82
42.	Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня 3 квалификационный уровень	от 29.05.2008 № 247н	0,79

УТВЕРЖДЕНЫ
постановлением Администрации
города Норильска
от 17.10.2014 № 579

Объемные показатели, характеризующие работу учреждения,
а так же иные показатели, учитывающие численность работников учреждения,
техническое обеспечение учреждения и другие факторы

1. Показателями, характеризующими работу учреждения для отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений, относятся показатели, характеризующие масштаб учреждения:

- численность работников учреждения;
- количество обучающихся (воспитанников);
- показатели, увеличивающие объемы работы по руководству учреждением (учитывающие сложность, напряженность и интенсивность труда).

2. Объем деятельности каждого учреждения оценивается в баллах по показателям для отнесения учреждений к группам по оплате труда.

Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется исходя из следующей суммы баллов:

N п/п	Тип (вид) учреждения	Группы по оплате труда руководителей учреждений (по сумме баллов)			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1	Дошкольные учреждения	свыше 350	от 251 до 350	от 151 до 250	до 150
2	Общеобразовательные учреждения	свыше 500	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200
3	Учреждения дополнительного образования детей	свыше 350	от 251 до 350	от 151 до 250	до 150

3. Учреждения относятся к I, II, III или IV группе по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе показателей деятельности, установленных пунктом 7 настоящего приложения.

4. Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется на основании документов, подтверждающих наличие объемов работы учреждения на 1 января текущего года.

Контингент обучающихся (воспитанников) учреждений определяется по общеобразовательным учреждениям - по списочному составу на начало нового учебного года.

Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных образовательных учреждениях учитывается их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 января на установленную предельную наполняемость групп.

Группа по оплате труда для вновь открываемых образовательных учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

5. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, реконструкции сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала капитального ремонта, реконструкции.

6. Учреждения дополнительного образования детей, подведомственные Управлению общего и дошкольного образования, относятся к группам по оплате труда руководителей учреждений в зависимости от показателей, установленных пунктом 7 настоящего приложения, но не ниже II группы по оплате труда руководителей.

7. Показатели для отнесения образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений:

Показатели	Условия	Количество баллов
1. Количество обучающихся, воспитанников в учреждениях	за каждого обучающегося	0,3
2. Количество обучающихся, воспитанников в учреждениях с круглосуточным пребыванием, за исключением детей-сирот детей, оставшихся без	за каждого обучающегося, воспитанника	0,3

попечения родителей	дополнительно	
3. Количество детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	из расчета за каждого	0,5
4. Количество лицензированных общеобразовательных программ	за каждую программу	0,5
5. Количество работников в учреждении	дополнительно за каждого работника имеющего	
	первую квалификационную категорию	0,5
	высшую квалификационную категорию	1
	ученую степень	1,5
6. Наличие зданий учреждения с количеством обучающихся, воспитанников	за каждое указанное здание	
	до 100 человек	20
	от 100 до 200 человек	30
	свыше 200 человек	50
7. Наличие в образовательных учреждениях спортивной направленности		5
физкультурно-спортивные клубы		
8. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе учебных кабинетов	за каждый кабинет	15
9. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	15
10. Наличие оздоровительно-восстановительного центра; кабинета психологической разгрузки, тренажерного зала, хореографического зала, музея	за каждый вид	15
11. Наличие учебных мастерских, цехов	за каждый вид	50
12. Наличие обучающихся, воспитанников в учреждениях, посещающих бесплатные секции, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося, воспитанника	0,5
13. Наличие в общеобразовательных учреждениях (классах, группах) обучающихся, воспитанников со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития	за каждого обучающегося, воспитанника	1
14. Наличие в учреждении библиотеки с читальным	на 15 мест (не	15

залом	менее)	
15. Количество разработанных и опубликованных методических пособий педагогическими работниками за календарный год	за каждое методическое пособие	10
16. Организация педагогической практики на базе образовательных учреждений	за каждый договор	5
17. Количество групп в дошкольных учреждениях	из расчета за группу	10
18. Наличие групп продленного дня		20
19. Круглосуточное пребывание детей в дошкольных и других образовательных учреждениях	за наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием детей	10
	4 и более групп с круглосуточным пребыванием детей или в учреждениях, работающих в таком режиме	30
20. Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных учреждениях помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, зимний сад и т.д.)	за каждый вид	15
21. Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей:		
в многопрофильных	за каждого обучающегося, воспитанника	0,3
в однопрофильных	за каждого обучающегося, воспитанника	0,5

Прошито, пронумеровано
79 (семьдесят девять) листов

Заведующий МДОУ
«Детский сад №3 «Полянка»

№ 36 В. Б. Лызутова

