

Вилючинский городской округ
закрытое административно-
территориальное образование
город Вилючинск Камчатского края

муниципальное бюджетное дошкольное
образовательное учреждение
«ДЕТСКИЙ САД № 9»

ПРИКАЗ

от 20.10.2020 г. № 627

***О внесении изменений и дополнений
в Положение о системе оплаты
труда и стимулировании работников
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 9»***

В соответствии со статьей 114 Трудового кодекса Российской Федерации, руководствуясь Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», в соответствии с Постановлением Правительства Камчатского края от 22.04.2013 № 161-П «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Камчатского края», на основании постановления администрации Вилючинского городского округа от 05.07.2016 № 812 «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных и дошкольных учреждений Вилючинского городского округа, финансируемых из местного бюджета» (с изменениями и дополнениями, в том числе утвержденными постановлением администрации ВГО от 07.10.2020 № 837), в целях совершенствования системы оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад № 9»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести в Положение о системе оплаты труда и стимулировании работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 9» Вилючинского городского округа от 06.12.2019 (далее – Положение) следующие изменения и дополнения, изложив Приложение 1 в новой редакции согласно приложению к настоящему приказу.

2. Действие настоящего Положения распространяется на правоотношения, возникшие с **01.10.2020**.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Заведующий

**Левенец
Ольга
Юрьевна**

Подписан: Левенец Ольга Юрьевна
DN: ИНН=410200619300, СНИЛС=05561133741,
E=levenc_o_yu@mail.ru, CN=RU, SC=Камчатский край,
L=Вилючинск, O=МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДЕТСКИЙ САД № 9», CN=Ольга Юрьевна,
SN=Левенец,
OID.1.2.840.113549.1.9.2=1.2.643.3.61.1.1.6.502710.3.4
2.1, CN=Левенец Ольга Юрьевна
Описание: Я являюсь автором этого документа
Местоположение: место подписания
Дата: 2021.05.31 09:47:49+1200
Foxit Reader Версия: 10.1.3

О.Ю. Левенец

**Положение
о системе оплаты труда и стимулировании работников
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 9»
Вилючинского городского округа**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе и стимулировании оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 9» Вилючинского городского округа (далее – Положение) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, руководствуясь Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», в соответствии с постановлением администрации Вилючинского городского округа от 05.07.2016 № 812 «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных и дошкольных учреждений Вилючинского городского округа, финансируемых из местного бюджета» (далее – постановление администрации городского округа) с изменениями и дополнениями и включает в себя:

- размеры основных окладов (основных должностных окладов, ставок заработной платы) (далее – основных окладов);
- перечень выплат компенсационного характера, а также размеры повышающих коэффициентов к основным окладам и иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденных Положением, за счет средств краевого и местного бюджета и иных источников финансирования, предусмотренных законодательством Российской Федерации, и критерии их установления;
- условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 9» Вилючинского городского округа (далее – Учреждение).

1.2. Утверждение условий оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 9» Вилючинского городского округа (далее – работники Учреждения) осуществляется с учетом мнения представительного органа самоуправления работников Учреждения – общего собрания Учреждения.

1.3. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.4. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня выплат компенсационного характера, устанавливаемого Положением;
- перечня выплат стимулирующего характера, устанавливаемого Положением.

1.5. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг, Учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

1.6. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств краевого и местного бюджета, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Формирование фонда оплаты труда по всем должностям работников Учреждения производится на основании штатного расписания Учреждения. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения и включает в себя все должности руководящих и педагогических работников, а также служащих и рабочих Учреждения.

Указанные должности должны соответствовать уставным целям Учреждения и содержаться в соответствии с разделами единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов, служащих и тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов.

Основной персонал Учреждения – работники Учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности этого Учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал Учреждения – работники Учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности Учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал Учреждения – работники Учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники Учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности Учреждения.

Фонд оплаты труда работников Учреждения направляется на следующие выплаты:

- основных окладов;
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований краевого и местного бюджетов, могут направляться Учреждением на выплаты стимулирующего характера. Объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет средств краевого бюджета.

В первую очередь, обеспечиваются выплаты гарантированной части оплаты труда – основного оклада, компенсационных выплат, доплат за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работника Учреждения, доплат по доведению месячной заработной платы работника Учреждения до размера минимальной заработной платы, установленного в Камчатском крае на соответствующий период.

Заработная плата работника Учреждения зависит от сложности, количества, качества и результатов его труда и предельными размерами не ограничивается.

1.7. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждения устанавливается в размере не более 40 процентов.

1.8. Перечень должностей, относимых к административно-управленческому, основному (педагогическому) и вспомогательному (учебно-вспомогательному и обслуживающему) персоналу муниципальных учреждений образования Вилючинского городского округа устанавливается приказом отдела образования администрации Вилючинского городского округа.

1.9. Руководитель Учреждения вправе перераспределять средства фонда оплаты труда между выплатами, предусмотренными в пункте 1.7 настоящей статьи.

Экономия по фонду оплаты труда может направляться на стимулирующие выплаты работникам Учреждения.

2. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения по профессиональным квалификационным группам по должностям служащих и профессиям рабочих

2.1. Рекомендуемые размеры окладов работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приложением 1 к Положению.

2.2. Основные оклады педагогических работников Учреждения, исходя из которых исчисляется заработная плата, определяются путем применения повышающих коэффициентов к основному окладу.

2.3. Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов уровня образования, стажа педагогической работы, квалификации, стажа работы в должности методиста, заведующего методическим кабинетом, старшего методиста, специфики работы устанавливаются в соответствии с Приложением 2 к Положению.

2.3.1. В основные оклады педагогических работников Учреждения включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленная в размере 100 рублей. При начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливае-

мых в процентном соотношении к основному окладу, применяется основной оклад педагогических работников с учетом указанной ежемесячной денежной компенсации. При проведении индексации должностного оклада увеличению подлежит основной оклад, а размер денежной компенсации не индексируется.

В случае если педагогический работник является внутренним совместителем по педагогической должности, то увеличение основного оклада на 100 рублей производится как по основной должности, так и по совмещаемой.

В случае если педагогический работник является внешним совместителем, увеличение оклада производится при предоставлении справки с основного места работы о том, что данная выплата ему не производится.

Увеличение педагогического основного оклада административно-управленческому персоналу производится только в случае осуществления педагогической деятельности, с учетом установленной нагрузки.

2.4. С учетом условий труда работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 Положения.

2.5. Работникам Учреждения могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 Положения.

2.6. Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, устанавливается в соответствии с Приложением 4 к Положению.

3. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, заместителей руководителя Учреждения

3.1. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости Учреждения.

Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

3.3. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения устанавливается в кратности от 1 до 5 размеров средней заработной платы работников Учреждения.

3.4. Размер основного оклада заместителей руководителя Учреждения устанавливается на 10-30 % ниже основного оклада руководителя Учреждения.

Условия оплаты труда заместителей руководителя Учреждения устанавливаются трудовым договором в соответствии с коллективным договором (при наличии), локальными актами Учреждения.

3.5. Размер основного оклада руководителя Учреждения, заместителей руководителя Учреждения увеличивается (индексируется) в соответствии с решением Думы Вилючинского городского округа о местном бюджете на соответствующий финансовый год в сроки и размерах, предусмотренных для работников муниципальных учреждений.

3.6. Отдел образования администрации Вилючинского городского округа устанавливает руководителю Учреждения выплаты компенсационного и стимулирующего характера в пределах средств на оплату труда, утвержденных решением Думы Вилючинского городского округа о местном бюджете на соответствующий финансовый год и на плановый период, с учетом результатов его деятельности и в соответствии с показателями эффективности работы Учреждения, в пределах фонда оплаты труда, установленного Учреждению.

3.7. Выплаты компенсационного характера руководителю Учреждения устанавливаются в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются в зависимости от достижения целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых отделом образования администрации Вилючинского городского округа, осуществляющим функции и полномочия учредителя Учреждения.

В качестве показателя оценки результативности работы руководителя Учреждения может быть установлен рост средней заработной платы работников Учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями отдела образования администрации Вилючинского городского округа, осуществляющего функции и полномочия учредителя Учреждения.

Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя устанавливаются в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя устанавливаются с учетом достижения целевых показателей эффективности их работы.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к основным окладам, если иное не установлено федеральными законами и указами Президента Российской Федерации.

При этом руководитель Учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором (при наличии), соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодатель-

ством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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);
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

4.2. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальный размер выплаты – 4 % от основного оклада.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

4.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику Учреждения при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику Учреждения при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника Учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику Учреждения в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника Учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам Учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночное время считается с 22 часов до 6 часов.

Рекомендуемый минимальный размер доплаты – 20 % части основного оклада за час работы работника Учреждения.

Расчет части основного оклада за час работы определяется путем деления основного оклада работника Учреждения на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

4.7. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам Учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх основного оклада при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх основного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной части основного оклада сверх основного оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части основного оклада сверх основного оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.8. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников Учреждения применяются:

- районный коэффициент;
- процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Условия исчисления стажа для указанной процентной надбавки определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации, Камчатского края и нормативными правовыми актами Вилючинского городского округа.

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. Выплаты стимулирующего характера, порядок и размер их выплат, критерии оценки деятельности работников Учреждения, позволяющие оценить результативность и качество их работы, утверждаются коллективным договором (при наличии), локальными нормативными актами на основании настоящего Положения, в пределах фонда оплаты труда, установленного Учреждению.

Стимулирующая выплата начисляется на основной оклад, исчисленный пропорционально времени фактической работы в расчетном периоде. В случае если работник занимает менее одной ставки, стимулирующая выплата начисляется пропорционально установленному окладу и фактически отработанному времени.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника Учреждения к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

5.2. Установление размеров стимулирующих выплат осуществляется по критериям оценки деятельности работников Учреждения согласно Приложению 5 к Положению.

5.3. Работникам Учреждения могут устанавливаться повышающие коэффициенты к основным окладам:

- персональный повышающий коэффициент к основному окладу;
- повышающий коэффициент к основному окладу за выслугу лет.

5.4. Решение о введении повышающих коэффициентов к основным окладам, предусмотренных пунктом 5.3 настоящего раздела, принимается руководителем Учреждения в пределах фонда оплаты труда, установленного Учреждению, персонально в отношении конкретного работника.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к основному окладу определяется путем умножения размера основного оклада работника Учреждения на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к основному окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к основным окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

5.5. Персональный повышающий коэффициент к основному окладу может быть установлен работнику Учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Рекомендуемый предельный размер персонального повышающего коэффициента к основному окладу – 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к основному окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к основному окладу за исключением выплат в местностях с особыми климатическими условиями.

5.6. Повышающий коэффициент к основному окладу за выслугу лет устанавливается работникам Учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в Учреждении.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к основному окладу за выслугу лет:

- при выслуге лет от 3 до 5 лет – 0,2;
- при выслуге лет свыше 5 лет – 0,3.

Повышающий коэффициент к основному окладу за выслугу лет не устанавливается педагогическим работникам, для которых при расчете основного оклада применяется повышающий коэффициент стажа педагогической работы, установленный в соответствии с Приложением 2 к Положению.

Применение повышающего коэффициента к основному окладу за выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

5.7. Молодым специалистам, окончившим профессиональные образовательные организации или образовательные организации высшего образования впервые и приступившим к педагогической деятельности в образовательных организациях, устанавливаются надбавки к основным окладам. Право на установление надбавок сохраняется за молодым специалистом в течение трех лет с момента получения им диплома о среднем профессиональном образовании или о высшем образовании.

Надбавки молодым специалистам оформляются приказом руководителя Учреждения.

Надбавки устанавливаются: в первый и второй год работы в размере 50 процентов, в третий год работы – 40 процентов от основного оклада.

Выплаты надбавок производятся независимо от всех видов других выплат, отражаются в тарификационных списках (штатных расписаниях).

В случае прохождения молодым специалистом аттестации и присвоении ему квалификационной категории надбавка отменяется, и оплата его труда после аттестации осуществляется в том же размере, что и у других педагогических работников Учреждения, имеющих соответствующую квалификационную категорию.

Надбавки молодым специалистам могут быть отменены или частично снижены в случае грубого нарушения в организации учебно-воспитательного процесса.

5.8. Доплата за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) с инвалидностью (далее – ОВЗ) устанавливается в размере до 20 % основного оклада по должностям: воспитателю, младшему воспитателю за фактические дни пребывания ребенка с ОВЗ в Учреждении; музыкальному руководителю, инструктору по физической культуре, учителю-логопеду, педагогу-психологу пропорционально фактически отработанному времени.

5.9. В целях поощрения работников Учреждения за выполненную работу в Учреждении могут быть установлены следующие премии:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- премия за образцовое качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

В Учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы, например, премия по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год.

Премирование работников Учреждения осуществляется по решению руководителя Учреждения в соответствии с Положением, в пределах фонда оплаты труда, установленного Учреждению, а также за счет средств от иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников Учреждения:

- заместителя руководителя Учреждения, иных работников Учреждения, подчиненных руководителю Учреждения непосредственно;
- руководителей структурных подразделений Учреждения, иных работников Учреждения, подчиненных заместителю руководителя Учреждения – по представлению заместителя руководителя Учреждения;
- остальных работников Учреждения, занятых в структурных подразделениях Учреждения – по представлению руководителей структурных подразделений Учреждения.

5.10. При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником Учреждения должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

Премия по итогам работы выплачивается в пределах фонда оплаты труда, установленного Учреждению. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к основному окладу работника Учреждения, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

5.11. Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам Учреждения единовременно при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации, знаков отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;
- награждении ведомственными наградами.

5.12. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам Учреждения единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается в пределах фонда оплаты труда, установленного Учреждению. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к основному окладу работника Учреждения, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

5.13. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам Учреждения единовременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;
- достижение показателей деятельности Учреждения;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных и муниципальных целевых программ;
- участие в муниципальных, краевых и Всероссийских конкурсах педагогического мастерства;
- обеспечение эффективности проводимых мероприятий.

Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается в пределах фонда оплаты труда, установленного Учреждению. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к основному окладу работника Учреждения, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

5.14. Педагогическим работникам Учреждения, имеющим ученые степени доктора наук, ученые степени кандидата наук, государственные награды СССР, РСФСР и Российской Федерации, устанавливается ежемесячная доплата в порядке и размерах, утвержденных постановлением Правительства Камчатского края.

5.15. Работникам Учреждения, награжденным отраслевыми наградами, медалями, нагрудными знаками «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник народного просвещения», Почетной грамотой Министерства образования РФ, может устанавливаться ежемесячная надбавка в размере до 20% от основного оклада. Надбавка выплачивается в пределах фонда оплаты труда, установленного Учреждению. Применение ежемесячной надбавки к основному окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к основному окладу за исключением выплат в местностях с особыми климатическими условиями.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Работникам Учреждения может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника Учреждения.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах руководителю Учреждения принимается отделом образования администрации Вилучинского городского округа на основании письменного заявления руководителя Учреждения.

6.2. Материальная помощь работникам Учреждения выплачивается в пределах фонда оплаты труда, установленного Учреждению, а также за счет средств от иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников Учреждения.

6.3. Работникам Учреждения в связи с профессиональными праздниками, праздничными датами (23 февраля, 8 Марта), памяtnыми и юбилейными датами может выплачиваться единовременное поощрение.

6.4. Выплата единовременного поощрения работникам Учреждения производится по решению руководителя Учреждения, в пределах фонда оплаты труда, установленного Учреждению, а также за счет средств от иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников Учреждения.

6.5. Руководитель Учреждения вправе делегировать полномочия по определению размеров стимулирующих выплат, размеров материальной помощи, премирования в пределах финансовых средств, направляемых на оплату труда, комиссии по распределению стимулирующих выплат.

6.6. Для Учреждения как дошкольного учреждения Вилучинского городского округа при формировании фонда оплаты труда предусмотрены средства на оплату труда лиц, заменяющих уходящих в отпуск отдельных категорий работников в соответствии с Приложением 3 к Положению.

Расчет расходов на оплату труда лиц, заменяющих уходящих в отпуск, производится в соответствии с постановлением администрации городского округа.

6.7. Категории работников Учреждения, осуществляющих в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования реализацию программы дошкольного образования, оплата которых осуществляется за счет средств краевого бюджета:

- воспитатели;
- прочие педагогические работники с учетом требований примерных образовательных программ дошкольного образования, в том числе руководители и заместители руководителей, музыкальные руководители, социальные педагоги, педагоги-психологи, учителя-логопеды;
- работники из числа учебно-вспомогательного персонала, а именно: младшие воспитатели, помощники воспитателей;
- работники из числа административно-управленческого и обслуживающего персонала, за исключением персонала, обеспечивающего создание условий для осуществления присмотра и ухода и оказание услуг по присмотру и уходу за детьми, а также персонала, непосредственно связанного с организацией приготовления питания, обслуживанием здания и оборудования, работников, обеспечивающих функционирование систем отопления, доставку и хранение необходимых средств обучения, продуктов питания (специалисты финансово-экономических, юридических и кадровых служб, работники из числа медперсонала, инженеры, техники, заведующие хозяйством, кладовщики, повара, кухонные работники, грузчики, электрики, рабочие по обслуживанию здания, костюмеры, швеи, кастелянши, машинисты по стирке белья, садовники и пр.).

Принято общим собранием Учреждения
Протокол от 06.12.2019 г. № 4

Приложение 1

Размеры основных окладов работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 9» Вилучинского городского округа

Наименование должности	Требования к квалификации	Основной должностной оклад, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
Нет		
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		
Младший воспитатель	среднее (полное) общее образование и профессиональная подготовка в области образования и педагогики без предъявления требований к стажу работы	4 868
	среднее (полное) общее образование, профессиональная подготовка в области образования и педагогики и стаж работы с детьми не менее 4 лет	5 480
	среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или начальное профессиональное образование и профессиональная подготовка в области образования и педагогики	5 731
2 квалификационный уровень		
Нет		

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Наименование должности	Требования к квалификации	Основной должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень		
Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель;	устанавливаются в соответствии с Приложением 2	5 993
2 квалификационный уровень		
Педагог дополнительного образования; социальный педагог	устанавливаются в соответствии с Приложением 2	6 176

3 квалификационный уровень		
Воспитатель; педагог-психолог	устанавливаются в соответствии с Приложением 2	6 344
4 квалификационный уровень		
Учитель-логопед	устанавливаются в соответствии с Приложением 2	6 519
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень		
Делопроизводитель	среднее (полное) общее образование и специальная подготовка по установленной программе без предъявления требований к стажу работы	3 672
	начальное профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	4 505
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
Наименование должности	Требования к квалификации	Основной должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень		
Инспектор по кадрам	начальное профессиональное образование, специальная подготовка по установленной программе и стаж работы по профилю не менее 3 лет, в том числе в данной организации не менее 1 года	4 052
	среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или начальное профессиональное образование, специальная подготовка по установленной программе и стаж работы по профилю более 3 лет, в том числе в данной организации не более 1 года	4 505
2 квалификационный уровень		
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»		
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория		

Заведующий хозяйством	среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или начальное профессиональное образование и стаж работы по хозяйственному обслуживанию организации или ее подразделений не менее 3 лет	4 052
	среднее профессиональное образование и стаж работы по хозяйственному обслуживанию организации или ее подразделений не менее 1 года или начальное профессиональное образование и стаж работы по хозяйственному обслуживанию организации или ее подразделений более 3 лет	4 505
3 квалификационный уровень		
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория		
Шеф-повар	среднее профессиональное образование – программы подготовки квалифицированных рабочих (служащих), дополнительные профессиональные программы по основному производству организаций питания и стаж работы по специальности не менее 1 года	6 342
	Среднее профессиональное образование – программы подготовки специалистов среднего звена и стаж работы не менее 3 лет, или высшее профессиональное образование – программы бакалавриата, дополнительные профессиональные программы по основному производству и управлению организациями питания и стаж работы по специальности не менее 2 лет	6 972
4 квалификационный уровень		
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»		
Нет		
5 квалификационный уровень		
Нет		
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
Наименование должности	Требования к квалификации	Основной должностной оклад, руб.

1 квалификационный уровень		
Специалист по кадрам	высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы в должности специалиста по кадрам не менее 3 лет	5 480
	высшее профессиональное образование и стаж работы в должности специалиста по кадрам не менее 5 лет	5 785
Специалист по охране труда	высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Техносферная безопасность» или соответствующим ему направлениям подготовки (специальностям) по обеспечению безопасности производственной деятельности либо высшее профессиональное образование (профессиональная переподготовка) в области охраны труда без предъявления требований к стажу работы, либо среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка) в области охраны труда, стаж работы в области охраны труда не менее 3 лет	5 785
Инженер-программист (программист)	высшее профессиональное (техническое или инженерно-экономическое) образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (техническое или инженерно-экономическое) образование и стаж работы в должности техника I категории не менее 3 лет, либо в других должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным образованием, не менее 5 лет	5 480
	высшее профессиональное (техническое или инженерно-экономическое) образование и опыт работы по специальности, приобретенный в период обучения, или стаж работы на инженерно-технических должностях без квалификационной категории	5 785
2 квалификационный уровень		

Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория		
Специалист по охране труда	высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Техносферная безопасность» или соответствующим ему направлениям подготовки (специальностям) по обеспечению безопасности производственной деятельности либо высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка) в области охраны труда, стаж работы в должности специалиста по охране труда не менее 1 года	6 306
Инженер-программист (программист)	высшее профессиональное (техническое или инженерно-экономическое) образование и стаж работы в должности инженера-программиста III категории или других инженерно-технических должностях, замещаемых специалистами с высшим профессиональным образованием, не менее 3 лет	6 306
Инженер-электроник (электроник)	высшее профессиональное (техническое) образование и стаж работы в должности инженера-электроника III категории или других инженерно-технических должностях, замещаемых специалистами с высшим профессиональным образованием, не менее 3 лет	6 306
3 квалификационный уровень		
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория		
Специалист по охране труда	высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Техносферная безопасность» или соответствующим ему направлениям подготовки (специальностям) по обеспечению безопасности производственной деятельности либо высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка) в области охраны труда, стаж работы в должности специалиста по охране труда II категории не менее 2 лет	6 972

Инженер-программист (программист)	высшее профессиональное (техническое или инженерно-экономическое) образование и стаж работы в должности инженера-программиста II категории не менее 3 лет	6 972
Инженер-электроник (электроник)	высшее профессиональное (техническое) образование и стаж работы в должности инженера-электроника II категории не менее 3 лет	6 972
4 квалификационный уровень		
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»		
Нет		
5 квалификационный уровень		
Главные специалисты		
Нет		
Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам «Должности работников культуры и искусства и кинематографии ведущего звена»		
Нет		
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»		
Нет		
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
Наименование должности	Требования к квалификации	Основной должностной оклад, руб.
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		
1 квалификационный уровень		
Грузчик	без предъявления к уровню образования и стажу работы	3 443
Уборщик территории	без предъявления к уровню образования и стажу работы	3 443
Кастелянша	без предъявления к уровню образования и стажу работы	3 443
Кладовщик	без предъявления к уровню образования и стажу работы	3 443
Сторож (вахтер)	без предъявления к уровню образования и стажу работы	3 443
Уборщик служебных помещений	без предъявления к уровню образования и стажу работы	3 443

Кухонный рабочий	без предъявления к уровню образования и стажу работы	3 443
Машинист по стирке белья	без предъявления к уровню образования и стажу работы	3 443
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	без предъявления к уровню образования и стажу работы	3 672
Повар	начальное профессиональное образование, присвоенный квалификационный 3 разряд	3 672
Слесарь-электрик	начальное профессиональное образование присвоенный квалификационный 3 разряд	3 443
2 квалификационный уровень		
Профессии рабочих, отнесенных к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производственным наименованием «старший» (старший по смене)		
Нет		
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
Наименование должности	Требования к квалификации	Основной должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень		
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	начальное профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	4 052
Повар	начальное профессиональное образование, присвоенный квалификационный 4 разряд	4 052
	начальное профессиональное образование, присвоенный квалификационный 5 разряд	4 505
Слесарь-электрик	начальное профессиональное образование присвоенный 4 квалификационный разряд	4 052
	начальное профессиональное образование присвоенный 5 квалификационный разряд	4 505
2 квалификационный уровень		

Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		
Слесарь-электрик	среднее профессиональное образование, 3 квалификационная группа по электробезопасности, без предъявления требований к стажу работы	4 868
	среднее профессиональное образование, 3 квалификационная группа по электробезопасности, стаж работы в должности не менее 1 года	5 480
3 квалификационный уровень		
Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		
Слесарь-электрик	среднее профессиональное образование, 3 квалификационная группа по электробезопасности, стаж работы в должности не менее 2 лет	5 785
4 квалификационный уровень		
Наименование профессий рабочих, предусмотренных 1–3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группой, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы		
Слесарь-электрик	не ниже 3 квалификационной группы по электробезопасности, допуск к работе в электроустановках до 1000 В, стаж работы в должности не менее 3 лет	6 642
	не ниже 4 квалификационной группы по электробезопасности, допуск к работе в электроустановках до (свыше) 1000 В	6 972

**Размеры
повышающих коэффициентов к основным окладам педагогических
работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 9»**

№ п/п	Наименование повышающих коэффициентов	Основание для установ- ления коэффициента	Размеры повышающих ко- эффициентов:	
			для руководящих работников	для педагогически х работников
1.	Коэффициент уровня образова- ния*	Наличие высшего образования	-	1,20
		Наличие среднего профессионального образования	-	1,10
		Наличие среднего общего образования	-	1,00
2.	Коэффициент ста- жа педагогической работы (за исклю- чением стажа ра- боты в должности методиста, заве- дующего	Наличие стажа педа- гогической работы: более 15 лет	-	1,40
		от 10 до 15 лет	-	1,37
		от 5 до 10 лет	-	1,27
		от 2 до 5 лет	-	1,17
		от 0 до 2 лет	-	1,00
3.	Коэффициент квалификации*	Наличие квалифика- ционной категории:		
		высшей квалифика- ционной категории	-	1,40
		первой квалификаци- онной категории	-	1,20
		второй квалификаци- онной категории****	-	1,1
4.	Коэффициент спе- цифики работы**	Тип 1*** Тип 2*** Тип 3	1,25 1,2 1,15	1,25 1,2 1,15
		Тип 4***	Размер коэффициента определяется приказом Министерства образо- вания и науки Камчат- ского края с учетом специфики работы учреждений	

Примечание:

* за исключением педагогов-библиотекарей, не осуществляющих ведение преподавательской деятельности (ведение занятий по учебным предметам на условиях, установленных для учителей);

** основание для установления коэффициента специфики работы по типам 1, 2, 3, 4 определяется приказом Министерства образования и науки Камчатского края с учетом специфики работы учреждений в Камчатском крае;

*** коэффициент специфики работы 1, 2, 4 типов учреждений распространяется на вспомогательный персонал учреждений;

****согласно части 2 приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.03.2010 № 209 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений» квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам учреждения до введения в действие Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, сохраняются в течение срока, на который они были присвоены. В связи с этим Порядок определения должностного оклада (ставки заработной платы), действующего до 1 сентября 2011 года, сохраняется для педагогических работников, имеющих вторую квалификационную категорию в течение срока, на который она была присвоена.

**Перечень отдельных категорий работников,
замещающих уходящих в отпуск**

- Заведующий дошкольного учреждения
- Воспитатель
- Повар
- Кухонный рабочий
- Машинист по стирке белья
- Кастелянша
- Кладовщик
- Уборщик служебных помещений
- Уборщик территорий
- Сторож

Приложение 4

Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях

При выполнении педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные

	обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «технология»)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель;

	концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре) инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель

**Критерии для расчёта выплат
стимулирующей части фонда оплаты труда
работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 9»
Должность – воспитатель**

Критерии	Показатели	Измерители	Коэффициент	Периодичность выплат
1. Обеспечение сохранения и укрепление здоровья и физического развития воспитанников	1.1. Отсутствие травматизма у воспитанников	Отсутствие Наличие	0,3	ежемесячно
	1.2. Стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников	Уровень заболеваемости ниже среднего по учреждению	0,2	ежемесячно
	1.3. Обеспечение эффективного использования разнообразного оборудования для разных видов двигательной деятельности	Стабильность использования	0,2	ежемесячно
	1.4. Качественная организация предметно-пространственной среды в групповых помещениях и на игровых участках	Отсутствие Наличие	0,363	ежемесячно
2. Эффективность организации воспитательно-образовательного процесса, обеспечивающего результативность и качество дошкольного образования	2.1. Разработка и создание учебно-методических материалов, обновление и пополнение группы пособиями	Пополнение методического кабинета пособиями	0,2	по факту
	2.2. Планирование воспитательно-образовательного процесса в соответствии с ФГОС ДОО	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,2	ежемесячно
	2.3. Работа с детьми с ОВЗ	Отсутствие Наличие	0,2	ежемесячно
3. Повышение профессионального мастерства	3.1. Использование инновационных технологий, методов, новых программ, ТСО, видео- аудио- аппаратуры, мультимедийных	Наличие Отсутствие	0,1	по факту

	продуктов			
	3.2. Обобщение, распространение передового опыта	На уровне ОУ На уровне города На уровне края	0,1 0,2 0,3	по факту
	3.3. Проведение открытых мероприятий, выступления на конференциях, семинарах, педсоветах	На уровне ОУ На уровне города На уровне края	0,1 0,2 0,3	по факту
	3.4. Участие в конкурсах, выставках и т.д.	На уровне ОУ На уровне города На уровне края	0,1 0,2 0,3	по факту
	3.5. Участие в мероприятиях в качестве артистов	На уровне ОУ На уровне города На уровне края	0,2 0,3 0,3	по факту
4. Эффективность взаимодействия с родителями	4.1. Организация своевременной родительской оплаты за содержание воспитанников в учреждении	Наличие Отсутствие	0,1	ежемесячно
	4.2. Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций	Отсутствие Наличие	0,1	ежемесячно
	4.3. Привлечение внебюджетных средств в виде спонсорской помощи	Наличие Отсутствие	0,2	по факту
5. Исполнительская дисциплина	5.1. Исполнение административных решений	Наличие Отсутствие	0,3	по факту
	5.2. Соблюдение правил и норм ОТ, ПБ, СанПиН	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,1	ежемесячно
	5.3. Знание и соблюдение правил Положения о профессиональной этике	Наличие Отсутствие	0,2	ежемесячно
6. Расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы				
	6.1. Сохранность имущества (мелкий ремонт) 6.2. Проведение мероприятий по энергосбережению (по плану) 6.3. Участие в работе комиссий учреждения	Наличие Отсутствие	0,1 (по каждому критерию)	ежемесячно

**Критерии для расчёта выплат
стимулирующей части фонда оплаты труда
работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 9»
Должность – музыкальный руководитель, учитель-логопед, педагог-психолог, социальный педагог,
инструктор по физической культуре, педагог дополнительного образования**

Критерии	Показатели	Измерители	Коэффициент	Периодичность выплат
1. Взаимодействие с социумом	1.1. Участие в мероприятиях города, края	Отсутствие Наличие	0,2	по факту
	1.2. Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций	Отсутствие Наличие	0,1	ежемесячно
2. Эффективность организации воспитательно-образовательного процесса, обеспечивающего результативность и качество дошкольного образования	2.1. Обеспечение личностного развития детей: - усвоение ребенком норм социального поведения; - формирование навыков самообслуживания; - развитие творческих способностей	Отсутствие Наличие	0,2	ежемесячно
	2.2. Разработка и создание учебно-методических материалов, обновление и пополнение кабинета пособиями	Пополнение методического кабинета пособиями	0,2	по факту
	2.3. Качественная организация предметно-пространственной среды в соответствии с ФГОС ДОО	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,363	ежемесячно
	2.4. Работа с детьми с ОВЗ	Отсутствие Наличие	0,2	ежемесячно

3. Повышение профессионального мастерства	3.1. Использование инновационных технологий, методов, новых программ, ТСО, видео- аудио- аппаратуры, мультимедийных продуктов	Наличие Отсутствие	0,2	по факту
	3.2. Обобщение, распространение передового опыта	На уровне ОУ На уровне города На уровне края	0,1 0,2 0,3	по факту
	3.3. Проведение открытых мероприятий, выступления на конференциях, семинарах, педсоветах	На уровне ОУ На уровне города На уровне края	0,1 0,2 0,3	по факту
	3.4. Участие в конкурсах, выставках и т.д.	На уровне ОУ На уровне города На уровне края	0,1 0,2 0,3	по факту
	3.5. Участие в мероприятиях в качестве артистов	На уровне ОУ На уровне города На уровне края	0,2 0,3 0,3	по факту
4. Эффективность взаимодействия с родителями	4.1. Вовлечение родителей в воспитательно-образовательный процесс и жизнедеятельность учреждения	Наличие Отсутствие	0,1	ежемесячно
	4.2. Проведение консультаций для родителей (законных представителей)	Наличие Отсутствие	0,1	ежемесячно
	4.3. Контроль своевременной родительской оплаты за содержание воспитанников в учреждении	Наличие Отсутствие	0,1	ежемесячно
	4.4. Привлечение внебюджетных средств в виде спонсорской помощи	Наличие Отсутствие	0,2	по факту
5. Исполнительская дисциплина	5.1. Исполнение административных решений	Наличие Отсутствие	0,3	по факту
	5.2. Соблюдение правил и норм ОТ, ПБ, СанПиН	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,1	ежемесячно
	5.3. Знание и соблюдение правил Положения о	Наличие	0,2	ежемесячно

	профессиональной этике	Отсутствие		
6. Расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы	6.1.Сохранность имущества (мелкий ремонт) 6.2.Участие в работе комиссий учреждения	Наличие Отсутствие	0,1 (по каждому критерию)	ежемесячно

**Критерии для расчёта выплат
стимулирующей части фонда оплаты труда
работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 9»
Должность – младший воспитатель**

Критерии	Показатели	Измерители	Коэффициент	Периодичность выплат
1. Обеспечение сохранения и укрепление здоровья и физического развития воспитанников	1.1. Отсутствие травматизма у воспитанников	Отсутствие Наличие	0,2	ежемесячно
	1.2. Стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников	Уровень заболеваемости ниже среднего по учреждению	0,1	ежемесячно
	1.3. Выполнение режима проветривания, кварцевания, организация закаливающих процедур	Выполнение Не выполнение	0,1	ежемесячно
	1.4. Формирование навыков самообслуживания и самоорганизации	Отсутствие Наличие	0,1	ежемесячно
	1.5. Работа с детьми с ОВЗ	Наличие Отсутствие	0,1	ежемесячно
2. Эффективность взаимодействия с педагогами и родителями	2.1. Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций	Наличие Отсутствие	0,1	ежемесячно
	2.2. Участие в подготовке и проведении групповых мероприятий (родительские собрания, утренники и т.д.)	Наличие Отсутствие	0,1	по факту
	2.3. Организация совместной деятельности с воспитателями группы в соответствии с ФГОС ДОО	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,1	ежемесячно

3. Исполнительская дисциплина	3.1. Исполнение административных решений	Наличие Отсутствие	0,3	по факту
	3.2. Привлечение внебюджетных средств в виде спонсорской помощи	Наличие Отсутствие	0,2	по факту
	3.3. Соблюдение правил и норм ОТ, ПБ, СанПиН	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,1	ежемесячно
4. Расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы				
	4.2. Сохранность имущества (мелкий ремонт) 4.3. Проведение мероприятий по энергосбережению (по плану) 4.4. Благоустройство территории 4.5. Участие в работе комиссий учреждения	Наличие Отсутствие	0,1 (по каждому критерию)	ежемесячно

Приложение 5

**Критерии для расчёта выплат
стимулирующей части фонда оплаты труда
работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 9»
Должность – заместитель заведующей по УВР**

Критерии	Показатели	Измерители	Коэффициент	Периодичность выплат
1. Качество и доступность обязательного дошкольного образования	1.1. Укомплектованность педагогическими кадрами	100% показатель	0,1	ежемесячно
	1.2. Количество реализуемых программ	2 программы и более	0,1	ежемесячно
	1.3. Посещаемость воспитанниками учреждения	более 85%	0,1	ежемесячно
2. Эффективность управленческой и методической деятельности	2.1. Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 72 часов	от 40% общего числа педагогических работников, подлежащих обучению	0,1	по факту
	2.2. Распространение педагогического опыта на краевом уровне	Наличие Отсутствие	0,1	по факту
	2.3. Результативное участие учреждения в краевых конкурсах	Наличие Отсутствие	0,1	по факту
	2.4. Организация летней оздоровительной кампании	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,1	по факту
	2.5. Наличие квалификационной категории и (или) отраслевой награды	Наличие Отсутствие	0,1	ежемесячно

3. Исполнительская дисциплина	3.1. Привлечение внебюджетных средств в виде спонсорской помощи	Наличие Отсутствие	0,2	по факту
	3.2. Соблюдение правил и норм ОТ, ПБ, СанПиН, отсутствие травматизма	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,1	ежемесячно
4. Расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы	4.1. Участие в работе комиссий учреждения	Наличие Отсутствие	0,2	ежемесячно

Приложение 5

**Критерии для расчёта выплат
стимулирующей части фонда оплаты труда
работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 9»
Должность – заместитель заведующей по АХЧ**

Критерии	Показатели	Измерители	Коэффициент	Периодичность выплат
1. Эффективность административной и хозяйственной деятельности	1.1. Организация закупок для нужд учреждения	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,2	ежемесячно
	1.2. Своевременное выполнение требований предписаний контролирующих органов	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,1	по факту
	1.3. Обеспечение бесперебойной, безаварийной работы учреждения	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,1	ежемесячно
2. Эффективное использование материально-технических и финансовых ресурсов	2.1. Своевременное и качественное проведение инвентаризаций и ревизий	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,1	по факту
	2.2. Своевременное расходование финансовых средств в соответствии с кассовым планом учреждения	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,1	по факту
	2.3. Организация мелкого ремонта, проведение субботников в весенне-летний период	Наличие Отсутствие	0,1	по факту

	2.4. Привлечение внебюджетных средств в виде спонсорской помощи	Наличие Отсутствие	0,2	по факту
3. Исполнительская дисциплина	3.1. Соблюдение правил и норм ОТ, ПБ, СанПиН, отсутствие травматизма	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,1	ежемесячно
4. Расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы	4.1. Участие в работе комиссий учреждения	Наличие Отсутствие	0,2	ежемесячно

Приложение 5

**Критерии для расчёта выплат
стимулирующей части фонда оплаты труда
работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 9»
Должность – инспектор по кадрам**

Критерии	Показатели	Измерители	Коэффициент	Периодичность выплат
1. Организация делопроизводства	1.1. Качественное ведение документации по приему и увольнению работников	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,2	ежемесячно
	1.2. Качественное ведение документации по личному составу работников	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,2	ежемесячно
	1.3. Качественное ведение документации по воспитанникам	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,1	ежемесячно
	1.4. Качественный прием и рассылка входящей и исходящей документации	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,1	по факту
2. Дополнительный объем работы	2.1. Подготовка документации к табелю о заработной плате работников, к началу учебного года	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,2	ежемесячно
	2.2. Своевременное заполнение мониторингов	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,2	по факту
	2.3. Взаимодействие с Центром занятости населения	Наличие замечаний Отсутствие	0,2	ежемесячно

		замечаний		
	2.4. Своевременное и качественное ведение документации по воинскому учету работников	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,1	ежемесячно
3. Исполнительская дисциплина	3.1. Исполнение административных решений	Наличие Отсутствие	0,3	по факту
	3.2. Привлечение внебюджетных средств в виде спонсорской помощи	Наличие Отсутствие	0,2	по факту
	3.3. Соблюдение правил и норм ОТ, ПБ, СанПиН	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,1	ежемесячно
4. Расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы	4.1. Сохранность материальной базы учреждения 4.2. Проведение мероприятий по энергосбережению (по плану) 4.3. Благоустройство территории 4.4. Участие в работе комиссий учреждения	Наличие Отсутствие	0,1 (по каждому критерию)	ежемесячно

**Критерии для расчёта выплат
стимулирующей части фонда оплаты труда
работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 9»
Должность – машинист по стирке белья**

Критерии	Показатели	Измерители	Коэффициент	Периодичность выплат
1. Организация основной деятельности	1.1. Качество стирки мягкого инвентаря, рабочей одежды	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,1	ежемесячно
	1.2. Эффективное использование оборудования; отсутствие травматизма	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,2	ежемесячно
	1.3. Соблюдение норм расходования моющих и дезинфицирующих средств	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,1	ежемесячно
2. Выполнение особо сложных работ	2.1. Ручная стирка штор в соответствии с графиком	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,3	по факту
	2.2. Деликатная стирка костюмов, реквизита для утренников	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,3	по факту
3. Исполнительская дисциплина	3.1. Исполнение административных решений	Наличие Отсутствие	0,3	по факту
	3.2. Привлечение внебюджетных средств в виде спонсорской помощи	Наличие Отсутствие	0,2	по факту
	3.3. Соблюдение правил и норм ОТ, ПБ,	Наличие	0,1	ежемесячно

	СанПиН	замечаний Отсутствие замечаний		
4. Расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы	4.1. Сохранность материальной базы учреждения 4.2. Проведение мероприятий по энергосбережению (по плану) 4.3. Участие в работе комиссий учреждения	Наличие Отсутствие	0,1 (по каждому критерию)	ежемесячно

**Критерии для расчёта выплат
стимулирующей части фонда оплаты труда
работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 9»
Должность – сторож**

Критерии	Показатели	Измерители	Коэффициент	Периодичность выплат
1. Организация основной деятельности	1.1. Качественное исполнение должностной инструкции, правил внутреннего трудового распорядка	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,2	ежемесячно
	1.2. Отсутствие порчи и утраты имущества учреждения в течение рабочего времени	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,1	ежемесячно
	1.3. Отсутствие посторонних лиц на территории учреждения	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,1	ежемесячно
2. Охрана жизни и здоровья воспитанников и работников учреждения	2.1. Своевременное и качественное реагирование на возникновение чрезвычайных ситуаций	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,2	по факту
	2.2. Отсутствие травматизма	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,1	ежемесячно
3. Исполнительская дисциплина	3.1. Исполнение административных решений	Наличие Отсутствие	0,3	по факту
	3.2. Привлечение внебюджетных средств в виде спонсорской помощи	Наличие Отсутствие	0,2	по факту
	3.3. Соблюдение правил и норм ОТ, ПБ, СанПиН	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,1	ежемесячно

4. Расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы	4.1. Сохранность материальной базы учреждения 4.2. Проведение мероприятий по энергосбережению (по плану) 4.3. Уборка снега в зимний период 4.4. Благоустройство территории 4.5. Мелкий ремонт 4.6. Уход за комнатными растениями 4.8. Участие в работе комиссий учреждения	Наличие Отсутствие	0,1 (по каждому критерию)	ежемесячно
---	--	-----------------------	------------------------------	------------

**Критерии для расчёта выплат
стимулирующей части фонда оплаты труда
работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 9»
Должность – уборщик территории**

Критерии	Показатели	Измерители	Коэффициент	Периодичность выплат
1. Организация основной деятельности	1.1. Качественное исполнение должностной инструкции, правил внутреннего трудового распорядка	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,2	ежемесячно
	1.2. Отсутствие порчи и утраты имущества учреждения в течение рабочего времени	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,1	ежемесячно
	1.3. Отсутствие посторонних лиц на территории учреждения	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,1	ежемесячно
2. Охрана жизни и здоровья воспитанников и работников учреждения	2.1. Своевременное и качественное реагирование на возникновение чрезвычайных ситуаций	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,2	по факту
	2.2. Отсутствие травматизма	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,1	ежемесячно
3. Исполнительская дисциплина	3.1. Исполнение административных решений	Наличие Отсутствие	0,3	по факту
	3.2. Привлечение внебюджетных средств в виде спонсорской помощи	Наличие Отсутствие	0,2	по факту
	3.3. Соблюдение правил и норм ОТ, ПБ, СанПиН	Наличие замечаний Отсутствие	0,1	ежемесячно

		замечаний		
4. Расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы	4.1. Сохранность материальной базы учреждения 4.2. Проведение мероприятий по энергосбережению (по плану) 4.3. Благоустройство территории 4.4. Мелкий ремонт 4.5. Уход за растениями на территории учреждения 4.6. Участие в работе комиссий учреждения	Наличие Отсутствие	0,1 (по каждому критерию)	ежемесячно

**Критерии для расчёта выплат
стимулирующей части фонда оплаты труда
работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 9»
Должность – уборщик служебных помещений**

Критерии	Показатели	Измерители	Коэффициент	Периодичность выплат
1. Организация основной деятельности	1.1. Качественное исполнение должностной инструкции, правил внутреннего трудового распорядка	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,2	ежемесячно
	1.2. Отсутствие порчи и утраты имущества учреждения в течение рабочего времени	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,1	ежемесячно
	1.3. Соблюдение режима работы основного и дополнительных входов в учреждение	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,1	ежемесячно
2. Охрана жизни и здоровья воспитанников и работников учреждения	2.1. Создание и поддержание благоприятных условий пребывания воспитанников и работников в учреждении	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,1	ежемесячно
	2.2. Своевременное и качественное реагирование на возникновение чрезвычайных ситуаций	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,2	по факту
	2.3. Отсутствие травматизма	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,1	ежемесячно
3. Исполнительская дисциплина	3.1. Исполнение административных решений	Наличие Отсутствие	0,3	по факту
	3.2. Привлечение внебюджетных средств в виде спонсорской помощи	Наличие Отсутствие	0,2	по факту

	3.3. Соблюдение правил и норм ОТ, ПБ, СанПиН	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,1	ежемесячно
4. Расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы	4.1. Сохранность материальной базы учреждения 4.2. Проведение мероприятий по энергосбережению (по плану) 4.3. Благоустройство территории 4.4. Уход за комнатными растениями 4.5. Участие в работе комиссий учреждения	Наличие Отсутствие	0,1 (по каждому критерию)	ежемесячно

**Критерии для расчёта выплат
стимулирующей части фонда оплаты труда
работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 9»
Должность – шеф-повар, повар, кухонный рабочий**

Критерии	Показатели	Измерители	Коэффициент	Периодичность выплат
1. Организация основной деятельности	1.1. Качественное исполнение должностной инструкции, правил внутреннего трудового распорядка	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,2	ежемесячно
	1.2. Обеспечение бесперебойной работы оборудования пищеблока	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,1	ежемесячно
	1.3. Отсутствие предписаний контролирующих органов по итогам проверок	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,2	по факту
2. Охрана жизни и здоровья воспитанников и работников учреждения	2.1. Обеспечение соблюдения норм и качества детского физиологического питания	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,1	ежемесячно
	2.2. Своевременное и качественное реагирование на возникновение чрезвычайных ситуаций	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,2	по факту
	2.3. Отсутствие травматизма	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,1	ежемесячно
3. Исполнительская дисциплина	3.1. Исполнение административных решений	Наличие Отсутствие	0,3	по факту

	3.2. Привлечение внебюджетных средств в виде спонсорской помощи	Наличие Отсутствие	0,2	по факту
	3.3. Соблюдение правил и норм ОТ, ПБ, СанПиН	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,1	ежемесячно
4. Расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы	4.1. Сохранность материальной базы учреждения 4.2. Проведение мероприятий по энергосбережению (по плану) 4.3. Благоустройство территории 4.4. Подготовка праздничных мероприятий 4.5. Участие в работе комиссий учреждения	Наличие Отсутствие	0,1 (по каждому критерию)	ежемесячно

**Критерии для расчёта выплат
стимулирующей части фонда оплаты труда
работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 9»
Должность – кастелянша**

Критерии	Показатели	Измерители	Коэффициент	Периодичность выплат
1. Организация основной деятельности	1.1. Качественное исполнение должностной инструкции, правил внутреннего трудового распорядка	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,2	ежемесячно
	1.2. Отсутствие порчи и утраты мягкого инвентаря	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,2	ежемесячно
	1.3. Соблюдение требований к качеству хранения и сортировки белья	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,1	ежемесячно
2. Охрана жизни и здоровья воспитанников и работников учреждения	2.1. Выполнение санитарных требований в области личной гигиены	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,1	ежемесячно
	2.2. Своевременное и качественное реагирование на возникновение чрезвычайных ситуаций	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,2	по факту
	2.3. Отсутствие травматизма	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,1	ежемесячно
3. Исполнительская дисциплина	3.1. Исполнение административных решений	Наличие Отсутствие	0,3	по факту

	3.2. Привлечение внебюджетных средств в виде спонсорской помощи	Наличие Отсутствие	0,2	по факту
	3.3. Соблюдение правил и норм ОТ, ПБ, СанПиН	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,1	ежемесячно
4. Расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы	4.1. Сохранность материальной базы учреждения, мелкий ремонт 4.2. Проведение мероприятий по энергосбережению (по плану) 4.3. Благоустройство территории 4.4. Уход за комнатными растениями 4.5. Пошив праздничных костюмов 4.6. Участие в работе комиссий учреждения	Наличие Отсутствие	0,1 (по каждому критерию)	ежемесячно

**Критерии для расчёта выплат
стимулирующей части фонда оплаты труда
работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 9»
Должность – кладовщик**

Критерии	Показатели	Измерители	Коэффициент	Периодичность выплат
1. Организация основной деятельности	1.1. Качественное исполнение должностной инструкции, правил внутреннего трудового распорядка	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,2	ежемесячно
	1.2. Своевременное и качественное ведение документации по учету и расходованию продуктов питания	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,2	ежемесячно
	1.3. Отсутствие предписаний контролирующих органов	Наличие Отсутствие	0,2	по факту
2. Организация питания в учреждении	2.1. Своевременная организация поставки и 10-дневного запаса продуктов питания	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,1	ежемесячно
	2.2. Соблюдение условий хранения продуктов питания, сроков реализации; наличие сертификатов и удостоверений качества	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,2	по факту
	2.3. Качественная работа по составлению меню	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,1	ежемесячно
3. Исполнительская дисциплина	3.1. Исполнение административных решений	Наличие Отсутствие	0,3	по факту
	3.2. Привлечение внебюджетных средств в виде спонсорской помощи	Наличие Отсутствие	0,2	по факту
	3.3. Соблюдение правил и норм ОТ, ПБ,	Наличие	0,1	ежемесячно

	СанПиН; отсутствие травматизма	замечаний Отсутствие замечаний		
4. Расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы	4.1. Сохранность материальной базы учреждения 4.2. Проведение мероприятий по энергосбережению (по плану) 4.3. Оснащение складских помещений 4.4. Благоустройство территории 4.5. Участие в работе комиссий учреждения	Наличие Отсутствие	0,1 (по каждому критерию)	ежемесячно

**Критерии для расчёта выплат
стимулирующей части фонда оплаты труда
работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 9»
Должность – грузчик, электрик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания**

Критерии	Показатели	Измерители	Коэффициент	Периодичность выплат
1. Организация основной деятельности	1.1. Качественное исполнение должностной инструкции, правил внутреннего трудового распорядка	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,2	ежемесячно
	1.2. Отсутствие порчи и утраты имущества учреждения в течение рабочего времени	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,1	ежемесячно
	1.3. Обеспечение бесперебойной работы оборудования учреждения (лифт, станки, электрооборудование и т.д.)	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,2	ежемесячно
2. Охрана жизни и здоровья воспитанников и работников учреждения	2.1. Создание и поддержание благоприятных условий пребывания воспитанников и работников в учреждении	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,1	ежемесячно
	2.2. Своевременное и качественное реагирование на возникновение чрезвычайных ситуаций	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,2	по факту
	2.3. Отсутствие травматизма	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,1	ежемесячно
3. Исполнительская дисциплина	3.1. Исполнение административных решений	Наличие Отсутствие	0,3	по факту

	3.2. Привлечение внебюджетных средств в виде спонсорской помощи	Наличие Отсутствие	0,2	по факту
	3.3. Соблюдение правил и норм ОТ, ПБ, СанПиН	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,1	ежемесячно
4. Расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы	4.1. Сохранность материальной базы учреждения 4.2. Проведение мероприятий по энергосбережению (по плану) 4.3. Благоустройство территории 4.4. Участие в работе комиссий учреждения	Наличие Отсутствие	0,1 (по каждому критерию)	ежемесячно

**Критерии для расчёта выплат
стимулирующей части фонда оплаты труда
работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 9»
Должность – специалист по охране труда**

Критерии	Показатели	Измерители	Коэффициент	Периодичность выплат
1. Организация основной деятельности	1.1. Качественное исполнение должностной инструкции, правил внутреннего трудового распорядка	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,2	ежемесячно
	1.2. Своевременное и качественное обеспечение СИЗ работников учреждения	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,2	ежемесячно
	1.3. Организация взаимодействия с вышестоящими и (или) сторонними организациями по вопросам охраны труда	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,1	ежемесячно
2. Охрана жизни и здоровья воспитанников и работников учреждения	2.1. Поддержание благоприятных условий пребывания воспитанников и работников в учреждении	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,1	ежемесячно
	2.2. Своевременное и качественное реагирование на возникновение чрезвычайных ситуаций	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,2	по факту
	2.3. Отсутствие травматизма	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,1	ежемесячно
3. Исполнительская дисциплина	3.1. Исполнение административных решений	Наличие Отсутствие	0,3	по факту

	3.2. Привлечение внебюджетных средств в виде спонсорской помощи	Наличие Отсутствие	0,2	по факту
	3.3. Соблюдение правил и норм ОТ, ПБ, СанПиН	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	0,1	ежемесячно
4. Расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы	4.1. Сохранность материальной базы учреждения 4.2. Благоустройство территории 4.3. Участие в работе комиссий учреждения	Наличие Отсутствие	0,1 (по каждому критерию)	ежемесячно