



ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников МБДОУ детского сада № 48 «Вишенка»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБДОУ детского сада № 48 «Вишенка» (далее Положение, учреждение) разработано в соответствии с Примерным положением по оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных МУ «Управление образования администрации г. Пятигорска», утвержденным приказом № 251 от 15.04.2024 г.

1.2. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации, данным Положением.

Положение предусматривает размеры ставок заработной платы, должностных окладов по всем имеющимся должностям работников за календарный месяц, либо за установленную норму часов педагогической работы в месяц применительно к соответствующим квалификационным уровням.

Система оплаты труда, включает:

- размеры должностных окладов, ставок заработной платы;
- доплаты и надбавки компенсационного характера (в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных);
- доплаты и надбавки стимулирующего характера;
- премирование.

1.3. Должностные оклады и ставки заработной платы работников устанавливаются согласно разделу 2 настоящего Положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

1.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам согласно разделу 3.

1.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам согласно разделу 4.

1.6. Нормы рабочего времени и порядок его распределения приведены в разделе 5.

1.7. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам учреждения приведен в разделе 6.

1.8. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников приведены в разделе 7.

1.9. Фонд оплаты труда формируется штатным расписанием на календарный год исходя из размеров субсидий, предоставленных учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием муниципальных услуг (выполнением работ), объема централизованных средств, используемых учреждением с учетом целевых показателей эффективности деятельности и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Штатное расписание утверждается заведующим по согласованию с МУ «Управление образования администрации г. Пятигорска» и включает в себя все должности работников учреждения.

Учреждение вправе самостоятельно вносить должности, входящие в «Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих» (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), утвержденный приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н, не предусмотренных штатным расписанием.

Лица, не имеющие профессионального образования, но обладающие достаточным практическим опытом, и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них обязанности, по решению аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие профессиональное образование.

1.10. Положение утверждается заведующим с учетом мнения представительного органа работников.

1.11. Индексация заработной платы работников производится в соответствии с нормативными правовыми актами Правительства Ставропольского края.

1.12. Виды экономической деятельности учреждения:

1. Основной вид деятельности:

- образование дошкольное ОКВЭД 85.11.

2. Дополнительные виды деятельности:

- образование дополнительное детей и взрослых ОКВЭД 85.41;

- предоставление услуг по дневному уходу ОКВЭД 88.91.

2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников

2.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих и квалификационных уровней.

2.2. Должностные оклады заместителей заведующего учреждением:

№	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
1	2	3
1	Заместитель заведующего по финансово-экономическим вопросам	20 799

Примечание:

а). Вновь назначенным на должность заместителя заведующего и не прошедшим аттестацию на соответствие занимаемой должности должностной оклад устанавливается на 30% ниже должностного оклада заведующего учреждением.

2.3. Заместителям заведующего устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы со среднемесячной заработной платой работников учреждения (без учета заработной платы заведующего, его заместителей) (далее - предельная кратность) в следующем размере:

№	Среднегодовое количество воспитанников учреждения	Предельная кратность
---	---	----------------------

1.	До 250 включительно	до 2,5
2.	От 250 до 500 включительно	до 3,0
3.	От 500 до 1000	до 3,5
4.	От 1000 до 2000	до 4,0

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей заведующего и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за предыдущий календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей заведующего и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы заместителей заведующего на среднемесячную заработную плату работников учреждения. Определение размера среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

При определении предельной кратности к величине средней заработной платы работников учреждения учитываются выплаты по основной должности заместителей заведующего, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, выплаты, связанные с дополнительной педагогической деятельностью, а также выплаты, связанные с совмещением должностей. Заработная плата за работу по совместительству с занятием штатной должности в расчете предельной кратности не учитывается.

В случае превышения предельной кратности средней заработной платы заместителей руководителей сумма стимулирующих выплат уменьшается на размер превышения.

2.4. Должностной оклад профессиональной квалификационной группы «Должности работников учебно-вспомогательного персонала»:

№	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1	Первый квалификационный уровень	Помощник воспитателя	6 745

2.5. Размеры ставок заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»:

№	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников	Ставка заработной платы (рублей)
1	1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	9 143
2	3 квалификационный уровень	Воспитатель, педагог-психолог	10 311
3	4 квалификационный уровень	Старший воспитатель, Учитель-логопед	11 268

2.6. Размеры должностных окладов работников по должностям профессиональной

квалификационной группы «Общепромышленные должности служащих»:

Наименование должностей, входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни		Должностной оклад (рублей)
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	6 934
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	Специалист по организации питания	7 408
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	7 557

2.7. Размеры должностных окладов рабочих устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ:

Наименование должностей входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Должностной оклад (рублей)
дворник, сторож, вахтер, уборщик служебных помещений, кухонный рабочий, кастелянша, кладовщик, машинист по стирке белья, швея,	5 692
повар 3 разряда	5 885
повар 4 разряда, рабочий по комплексному обслуживанию, ремонту зданий и сооружений	7 415
повар 5 разряда рабочий по комплексному обслуживанию, ремонту зданий и сооружений	7 507
повар 6 разряда рабочий по комплексному обслуживанию, ремонту зданий и сооружений	7 845

Раздел 3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы, если иное не установлено федеральным

законодательством, нормативными и правовыми актами Ставропольского края, муниципальными правовыми актами г. Пятигорска.

3.2. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, содержащим нормы трудового права.

3.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда:

№	Наименование работ	Должность	Размер доплат в процентах к ставке заработной платы, должностному окладу (окладу)
1	За работу в группах компенсирующей направленности для детей с нарушениями речи	Старшему воспитателю, учителю – логопеду, воспитателю, музыкальному руководителю, педагогу-психологу, педагогу дополнительного образования, помощнику воспитателя	20
2	За индивидуальное обучение на дому детей инвалидов (при наличии соответствующего медицинского заключения)	Педагогическим работникам	20
3	При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, выполнении работ различной квалификации	Работники	Доплата устанавливается в процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон
<p>Работникам, выполняющим в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную поручаемую работу по другой должности или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за совмещение должностей или за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. При выполнении наряду со своей основной работой дополнительного объема работ по одной и той же должности производится выплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.</p>			

<p>Заработная плата по вакантной должности или временно отсутствующего работника используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре норм нагрузки, а также в установленных комиссиями случаях ухудшения качества работы.</p> <p>Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются заведующим с письменного согласия работника</p>			
4	Сверхурочная работа	Работники	За первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере
По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, равного сверхурочной работе			
5	За непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду	Помощник воспитателя	30 %
6	За тяжесть трудового процесса	Помощник воспитателя шеф-повар повар кухонный рабочий, машинист по стирке белья	10 %
7	За работу с сайтом учреждения	Работники	10 %
8	За ведение кружковой работой	Педагогические работники	20 %
9	За исполнение обязанностей председателя профсоюзного комитета	Работники	25 %
10	За оформление больничных листов	Работники	5 %
11	За выполнение функций контрактного управляющего (при отсутствии в штатном расписании должности контрактного управляющего)	Работники	50 %

Примечание к таблице:

перечень должностей работников и конкретные размеры выплат в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы в тех случаях, когда они имеют минимальные и максимальные значения, определяются заведующим по согласованию с представительным органом работников.

Раздел 4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в соответствии с данным Положением, коллективным договором на основе целевых показателей эффективности деятельности.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных по согласованию с представительным органом работников учреждения.

Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору). Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах.

4.2. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- а) за интенсивность и высокие результаты работы:
 - за интенсивность труда;
 - за высокие результаты работы;
 - за выполнение особо важных и ответственных работ;
- б) за качество выполняемых работ:
 - за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);
 - в) за стаж непрерывной работы;
 - г) премиальные выплаты по итогам работы:
 - премия по итогам работы за месяц;
 - премия по итогам работы за квартал;
 - премия по итогам работы за год;
 - единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

Размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы, так и в абсолютном размере.

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

выплаты к заработной плате педагогических работников, отнесенных к категории молодых специалистов в размере 50 % от должностного оклада.

Примечание:

К категории молодых специалистов относятся лица в возрасте до 35 лет, принятые на работу в течение трех лет включительно после окончания профессиональной образовательной организации среднего специального или высшего образования.

Правами молодого специалиста наделяются работники, приступившие к работе в педагогической должности после окончания профессиональных образовательных организаций среднего специального или высшего образования, уже находясь в трудовых отношениях с работодателем;

денежные выплаты воспитателям, реализующим программу дошкольного образования в размере 2600 рублей;

денежные выплаты музыкальному руководителю, реализующему программу дошкольного образования в размере 500 рублей (при нагрузке менее 1 ставки доплата устанавливается пропорционально фактической нагрузке);

денежные выплаты помощникам воспитателя, участвующих в реализации программы дошкольного образования в размере 500 рублей (при нагрузке менее 1 ставки доплата устанавливается пропорционально фактической нагрузке);

денежные выплаты воспитателям и помощникам воспитателя за посещаемость детьми групп сверх установленного норматива 10 %;

педагогическим работникам за участие в работе федеральных, краевых инновационных площадок, в краевых творческих лабораториях, проводящих исследовательскую работу по обновлению содержания дошкольного образования 35 %;

педагогическим работникам за участие в работе муниципальных педагогических площадок 15 %;

за наставничество 20 %.

4.4. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг (Приложение № 1). Расчет стоимости одного балла осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников.

Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

4.5. Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в учреждении действует комиссия по распределению фонда стимулирования работников за высокие результаты работы.

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для категорий работников утверждаются приказом заведующего учреждением.

4.6. За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается выплата стимулирующего характера:

имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности в размере 20 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности в размере 30 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим почетное звание «народный» - в размере 30 %, «заслуженный» - 20 % установленной ставки заработной платы по основной должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) в размере 15 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

4.7. За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности - 5% ставки заработной платы;

за наличие I квалификационной категории - 15% ставки заработной платы;

за наличие высшей квалификационной категории - 20% ставки заработной платы.

4.8. Выплаты за стаж непрерывной работы педагогическим работникам и заместителям руководителя в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

при стаже работы от 1 до 3 лет - 5%;

при стаже работы от 3 до 5 лет - 10%;

при стаже работы свыше 5 лет - 15%.

В стаж непрерывной работы включается:

время работы в образовательных организациях;

время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу с последующим восстановлением на работе);

время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки;

периоды временной нетрудоспособности;

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

4.9. Премияльные выплаты по итогам работы.

Размер премии определяется с учетом выполнения следующих показателей в следующих размерах от должностного оклада:

достижение педагогическими работниками и высоких результатов в федеральных (не ниже 5 места) и краевых (не ниже 3 места) конкурсах, олимпиадах, первенствах, соревнованиях, чемпионатах и т.д. - 100 %;

проведение на базе учреждения или участие учреждения в социально значимых проектах и мероприятиях - 100 %.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается работникам в следующих размерах от должностного оклада:

при объявлении благодарности или награждении государственными наградами, ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации, наградами Ставропольского края, Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края - 100 %;

в связи с государственными или профессиональными праздниками - 100 %;

в связи с юбилейными датами рождения (50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет) - 100 %;

к юбилейным датам учреждения при достижении позитивных результатов работы учреждения (50, 100 лет) - 100 %.

Раздел 5. Нормы рабочего времени и порядок их распределения в учреждении

5.1. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

Продолжительность рабочего времени за ставку заработной платы для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается:

- 1). 20 часов в неделю - учителям-логопедам, логопедам;
- 2). 24 часа в неделю - музыкальному руководителю;
- 3). 25 часов в неделю - воспитателям, работающим непосредственно в группах с компенсирующей направленностью;
- 4). 30 часов в неделю - инструктору по физической культуре;
- 5). 36 часов в неделю - старшему воспитателю, педагогу-психологу; воспитателю групп общеразвивающей направленности, педагогу-организатору;
- 6) 18 часов в неделю – педагогу дополнительного образования.

5.2. Продолжительность рабочего времени других работников, не перечисленных в пункте 5.1., составляет 40 часов в неделю.

Раздел 6. Порядок исчисления

заработной платы педагогическим работникам учреждения

6.1. Установленная при тарификации заработная плата педагогических работников выплачивается ежемесячно независимо от рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация производится 1 раз в год.

6.2. За время работы в период отмены образовательного процесса для несовершеннолетних воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и прочего персонала производится из расчета заработной платы, установленной при составлении штатного расписания и тарификации.

6.3. Тарификационные списки и штатное расписание работников ежегодно утверждаются заведующим по согласованию с учредителем.

Раздел 7. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

7.1. В тех случаях, когда переработка рабочего времени воспитателями осуществляется вследствие неявки сменяющего работника и выполняется за пределами рабочего времени, установленного графиком работы, оплата их труда производится как за увеличение объема выполняемых работ в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Примечания:

продолжительность рабочего времени педагогических работников включает непосредственную образовательную и воспитательную деятельность, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностной инструкцией и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха, утвержденными в установленном порядке.

За работу, выполняемую с согласия работников сверх установленной нормы часов, производится дополнительная оплата за реализацию программы дошкольного образования в размере 2600 рублей.

7.2. Заработная плата совместителя складывается из почасовой оплаты из расчета 0,5 ставки должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

8. Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу:

№	Перечень должностей работников
1	<p style="text-align: center;">Старший воспитатель воспитатель учитель-логопед педагог-психолог педагог дополнительного образования инструктор по физической культуре музыкальный руководитель помощник воспитателя шеф-повар повар кухонный рабочий машинист по стирке белья</p>

Доля фонда оплаты труда работников, относимых к основному персоналу составляет 60 % от общего фонда оплаты труда, с учетом выплат за счет средств из внебюджетных источников.

Перечень
целевых показателей эффективности деятельности
для распределения поощрительных выплат работникам
из стимулирующей части фонда оплаты труда за высокие результаты работы
в МБДОУ детском саду № 48 «Вишенка»

Критерии	Целевые показатели эффективности деятельности	Коэффициент показателя (баллов)
Личные достижения в работе Педагогические работники: воспитатель	Соблюдение правил безопасности жизнедеятельности дошкольников и работников учреждения, отсутствие травматизма	1
	Работа с одаренными детьми и детьми с ОВЗ	0,5
	Проведение мероприятий с участием родителей и воспитанников (конкурсы, развлечения и т.д.)	0,5
	Работа родительского клуба и иных вариативных форм	0,5
	Проведение открытых занятий, выступление на конференциях, семинарах и др.	1
	Участие воспитанников в конкурсах и соревнованиях и наличие победителей и призеров в зависимости от уровня участия: - муниципального уровня; - регионального уровня, федеральный уровень	0,5 0,5
	Публикация в научных, профессиональных образовательных изданиях	1
	Отсутствие задолженности по родительской оплате	0,5
	Отсутствие задолженности по платным образовательным услугам	0,5
	Участие педагога ДОУ в конкурсах профессионального мастерства: - муниципального уровня; - регионального уровня; - всероссийского уровня.	1 0,5 0,5
	Отсутствие жалоб родителей (законных представителей)	0,5
	Участие родителей в городских мероприятиях	1
Трансляция педагогического опыта. Информационная открытость (наличие собственной страницы на сайте образовательного учреждения, наличие публикаций).	1	
Итого по критериям	11	

Критерии	Целевые показатели эффективности деятельности	Коэффициент показателя (баллов)
Старший воспитатель	Отсутствие объективных жалоб родителей (законных представителей) на действия педагогических работников учреждения	1
	Публикация в научных, профессиональных образовательных изданиях	1
	Соблюдение правил безопасности жизнедеятельности дошкольников и работников учреждения, отсутствие травматизма	1
	Личное участие в общих мероприятиях учреждения, городских мероприятиях	0,5
	Участие педагогов ДООУ в конкурсах профессионального мастерства	2
	Участие детей в городских конкурсах детского творчества	0,5
	Участие детей в городских фестивалях, концертах детского творчества	2
	Развитие вариативных форм дошкольного образования (группы кратковременного пребывания, консультативный пункт и др.)	1
	Отсутствие замечаний по организации образовательного процесса	2
	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	1
	За выполнение особо важных и срочных работ, не входящих в должностные обязанности	2
	Итого по критериям	14

Критерии	Целевые показатели эффективности деятельности	Коэффициент показателя (баллов)
Педагогические работники: педагог-психолог, инструктор по физкультуре, учитель-логопед	Соблюдение правил безопасности жизнедеятельности дошкольников и работников учреждения, отсутствие травматизма	1
	Работа с одаренными детьми и детьми с ОВЗ	0,5
	Проведение мероприятий с участием родителей и воспитанников (конкурсы, развлечения и т.д.)	0,5
	Работа родительского клуба и иных вариативных форм	0,5
	Проведение открытых занятий, выступление на конференциях, семинарах, ГМО и др.	1
	Участие воспитанников в конкурсах и соревнованиях и наличие победителей и призеров в зависимости от уровня участия: - муниципальный уровень: - региональный уровень, федеральный уровень	0,5 0,5

	Публикация в научных, профессиональных образовательных изданиях	1
	Участие педагога ДОУ в конкурсах профессионального мастерства: - муниципального уровня; - регионального уровня; - всероссийского уровня.	1 0,5 0,5
	Отсутствие жалоб родителей (законных представителей)	0,5
	Участие родителей в городских мероприятиях	1
	Трансляция педагогического опыта. Информационная открытость (наличие собственной страницы на сайте образовательного учреждения, наличие публикаций).	1
	Итого по критериям	10

Критерии	Целевые показатели эффективности деятельности	Коэффициент показателя (баллов)
Педагогические работники: музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования	Соблюдение правил безопасности жизнедеятельности дошкольников и работников учреждения, отсутствие травматизма	0,5
	Работа с одаренными детьми и детьми с ОВЗ	0,5
	Публикация в научных, профессиональных образовательных изданиях	1
	Организация взаимодействия с социумом (совместные мероприятия)	1
	Участие воспитанников в конкурсах, в городских фестивалях, концертах детского творчества и наличие победителей и призеров в зависимости от уровня участия: - муниципальный уровень; - региональный уровень, федеральный уровень	2 1
	Участие родителей в городских мероприятиях	2
	Участие педагога ДОУ в конкурсах профессионального мастерства: - муниципального уровня; - регионального уровня; - всероссийского уровня.	1 0,5 0,5
	Участие в проведении городских мероприятий на базе ДОУ	1
	Участие в создании развивающей предметно-пространственной среды, подготовка зала к утренникам, мероприятиям	1
	Трансляция педагогического опыта. Информационная открытость (наличие собственной страницы на сайте образовательного учреждения, наличие публикаций).	1
	Проведение открытых занятий, выступление на конференциях, семинарах, ГМО и др.	1
	Итого по критериям	14

Критерии	Целевые показатели эффективности деятельности	Коэффициент показателя (баллов)
Личные достижения в работе Заведующий хозяйством	Качественное обеспечение учета и сохранности имущества: отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей, ведению отчетной документации по их движению	2
	Отсутствие предписаний надзорных органов (пожарного надзора, Роспотребнадзора и др.)	2
	Внедрение энергосберегающих технологий	2
	Эффективность работы по созданию условий для соблюдения СанПиН в учреждении	2
	Высокая исполнительская дисциплина	1
	Эффективное использование воды и электропотребления в учреждении	2
	Состояние и порядок в хозяйственных складах	2
	За выполнение особо важных и срочных работ, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий; ведение дополнительного объема документации: протоколы, акты, по охране труда, оформление инструктажа и т.п.)	2
	Обеспечение выполнения требований пожарной электробезопасности, охраны труда, своевременный инструктаж работников детского сада.	2
	Выполнение предписаний вышестоящих организаций и других государственных органов по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии.	2
	Итого по критериям	19
Личные достижения в работе Заместитель заведующего по финансово-экономическим вопросам	Отсутствие замечаний по нецелевому использованию бюджетных средств (итоги проверок, ревизий финансово-хозяйственной деятельности)	2
	Отсутствие просроченной задолженности по расчетам с поставщиками (подрядчиками, исполнителями) товаров, работ (услуг), а также по платежам в бюджеты и внебюджетные фонды	2
	Соблюдение требований законодательства в работе с документацией и сайтом учреждения	1
	Высокая исполнительская дисциплина	1
	Достижение установленных учреждению значений показателей отношения средней заработной платы педагогических работников образовательного учреждения к средней заработной плате в сфере общего образования Ставропольского края	2
	За выполнение особо важных и срочных работ, не входящих в должностные обязанности	1
	Отсутствие конфликтных ситуаций с участниками образовательного процесса	1
	Итого по критериям	10
Личные достижения в работе	Отсутствие замечаний по ведению делопроизводства в соответствии с номенклатурой	3
	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки	2
	Высокая исполнительская дисциплина	1

Делопроизводитель	Личный вклад в создание положительного имиджа учреждения	1
	За выполнение особо важных и срочных работ, не входящих в должностные обязанности	2
	Отсутствие конфликтных ситуаций с участниками образовательного процесса	1
	Состояние делопроизводства, использование в работе с компьютером инновационных программ, для ведения делопроизводства	2
	Итого по критериям	12
Личные достижения в работе Вспомогательный персонал: Сторож Дворник Рабочий по комплексному обслуживанию зданий Вахтер Помощник воспитателя Уборщик служебных помещений Кастелянша Машинист по стирке белья	Отсутствие конфликтных ситуаций с участниками образовательного процесса	1
	Соблюдение правил безопасности жизнедеятельности дошкольников и работников учреждения, отсутствие травматизма	1
	Эффективное, рациональное использование воды, электропотребления и канализационной системы в учреждении	1
	Участие в создании развивающей предметно-пространственной среды учреждения	1
	Высокая исполнительская дисциплина	1
	За выполнение особо важных и срочных работ, не входящих в должностные обязанности	2
	Эффективность работы по созданию условий для соблюдения СанПиН в учреждении	2
	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние учреждения по проверкам Роспотребнадзора	1
	Итого по критериям	10
Личные достижения в работе Вспомогательный персонал: Работник пищеблока (Шеф-повар, Повар, Кухонный рабочий) Кладовщик Специалист по организации питания	Отсутствие конфликтных ситуаций с участниками образовательного процесса	1
	Соблюдение правил безопасности жизнедеятельности дошкольников и работников учреждения, отсутствие травматизма	2
	Эффективное, рациональное использование воды, электропотребления и канализационной системы в учреждении	1
	Отсутствие замечаний по организации питания на условия хранения продуктов и технологию приготовления пищи, соответствия норм	2
	Высокая исполнительская дисциплина	2
	За выполнение особо важных и срочных работ, не входящих в должностные обязанности	2
	Эффективность работы по созданию условий для соблюдения СанПиН в учреждении	2
	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние учреждения по проверкам Роспотребнадзора	2
	Итого по критериям	15

Порядок
выплат стимулирующего характера работникам учреждения
при создании соответствующих условий для непосредственного оказания
платных образовательных услуг

Выплаты стимулирующего характера осуществляются следующим категориям работников:

основной персонал (педагогические работники);

учебно-вспомогательный персонал;

административно-управленческий персонал.

Фонд стимулирующих выплат формируется калькуляциями, утвержденными заведующим учреждением и согласованных с учредителем.

Условиями для стимулирующих выплат работником учреждения являются:

материальная заинтересованность работников учреждения, не задействованных в непосредственном оказании платных образовательных услуг;

информированность потребителей о платных образовательных услугах;

количественный охват обучающихся платными образовательными услугами;

создание условий для разработки программ дополнительного образования;

экономический учет доходов и расходов средств от оказания платных образовательных услуг;

ведение делопроизводства платных образовательных услуг;

совершенствование материальной базы платных образовательных услуг;

заинтересованность работников в выполнении платных образовательных услуг в полном объеме;

заинтересованность работников в рабочем состоянии интерактивного оборудования, его доступности;

внедрение инновационных и здоровьесберегающих технологий;

своевременная оплата платных образовательных услуг.