

**Березовское муниципальное автономное дошкольное образовательное
учреждение «Детский сад № 40 «Березонька»**

623704 Свердловская обл. г. Берёзовский ул. Энергостроителей строение 23А
тел. 8 (34369) 6 00 19

№ 96-О

Приказ

05.09.2023

г. Березовский

Об утверждении Положений в новой редакции

В соответствии с Трудовым кодексом РФ, Постановлением администрации Березовского городского округа от 12.04.2017 № 211 «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных организаций Березовского городского округа, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются управлением образования Березовского городского округа» (в редакциях от 16.10.2017 № 803-2, от 16.03.2018 № 181-2, от 14.03.2019 № 196, от 14.08.2019 № 727, от 20.01.2020 № 36, от 25.05.2021 № 504, от 08.09.2021 № 915) с целью приведения нормативного локального акта в соответствие с законодательством

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников Березовского муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 40 «Березонька» (новая редакция) (приложение 1)
2. Утвердить Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников Березовского муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 40 «Березонька» в новой редакции. (Приложение 2).
3. Утвердить Положение о комиссии по распределению стимулирующих выплат, надбавок, премий, материальной помощи в Березовском муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 40 «Березонька» (новая редакция).
4. Делопроизводителю Терентьевой Е.М. познакомить работников с приказом под подпись.
5. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Заведующий БМАДОУ «Детский сад № 40»

Е.В.Даутова



**Положение
об оплате труда работников Березовского муниципального автономного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 40 «Березонька»
(новая редакция)**

Глава 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение применяется при исчислении заработной платы работников Березовского муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 40 «Березонька» (далее - образовательная организация).

1.2. Заработная плата работников образовательной организации устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей в образовательной организации системой оплаты труда. Система оплаты труда в образовательной организации устанавливается на основе Постановления администрации Березовского городского округа от 12.04.2017г № 211 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных организаций Березовского городского округа, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются управлением образования Березовского городского округа» (в редакциях от 16.10.2017 № 803-2, от 16.03.2018 № 181-2, от 14.03.2019 № 196, от 14.08.2019 № 727, от 20.01.2020 № 36 и от 25.05.2021 № 504), постановления администрации Березовского городского округа от 08.09.2021 № 915 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных организаций Березовского городского округа, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются управлением образования Березовского городского округа, утвержденное постановлением администрации Березовского городского округа от 12.04.2017 № 211» коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.3. Фонд оплаты труда в образовательной организации формируется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств областного и местного бюджетов, предоставляемых автономной образовательной организации на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.4. Штатное расписание образовательной организации утверждается руководителем образовательной организации по согласованию с управлением образования Березовского городского округа и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) образовательной организации в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

1.5. Должности работников, включаемые в штатное расписание образовательной организации, определяются в соответствии с уставом образовательной организации и соответствуют Единому квалификационному [справочнику](#) должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования", утвержденному Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 N 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" (далее - ЕКС), выпускам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного Постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, действующим на территории России в соответствии с [Постановлением](#) Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 N 15а "О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России" (далее - ЕТКС), и [номенклатуре](#) должностей педагогических работников, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 N 678 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций" (далее - номенклатура должностей).

Глава 2. Условия определения оплаты труда

2.1. Оплата труда работников образовательной организации устанавливается с учетом:

- 1) [ЕТКС](#);
- 2) [номенклатуры](#) должностей;
- 3) [ЕКС](#) или профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- 5) профессиональных квалификационных групп;
- 6) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 7) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 8) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций;
- 9) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников образовательной организации.

2.2. При определении размера оплаты труда работников образовательной организации учитываются следующие условия:

- 1) показатели квалификации (образование, наличие квалификационной категории);
Применение повышающего коэффициента показателя квалификации регламентируется приказом руководителя образовательной организации.
- 2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательной организации;
- 3) объемы педагогической работы;
- 4) исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- 5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- 6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

2.3. Заработная плата работников образовательной организации предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных [Трудовым кодексом](#) Российской Федерации.

2.4. Изменение оплаты труда работников образовательной организации производится:

- 1) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;

2.5. При наступлении у работника права в соответствии с [пунктом 2.4.](#) настоящего Положения на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

2.6. Руководитель образовательной организации:

- 1) проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные настоящим Положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;
- 2) ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в той же образовательной организации помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников образовательной организации;
- 3) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников образовательной организации.

2.7. Предельный объем педагогической работы, которая может выполняться в образовательной организации педагогическими работниками, устанавливается в случаях, предусмотренных законодательством, в соответствии с [Трудовым кодексом](#) Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.8. Педагогическая работа в той же образовательной организации для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных [пунктом 2](#) Постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 N 41 "Об

особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры".

2.9. Предоставление педагогической работы работникам, выполняющим ее помимо основной работы в той же образовательной организации, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий и организаций (включая работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников при условии, что педагогические работники, для которых данная образовательная организация является основным местом работы, обеспечены педагогической работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

Глава 3. Порядок определения оплаты труда отдельных категорий работников образовательной организации

3.1. Оплата труда работников образовательной организации включает в себя:

- 1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- 2) выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в [главе 5](#) настоящего Положения;
- 3) выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в [главе 6](#) настоящего Положения.

3.2. Образовательная организация, в пределах имеющихся у нее средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат в соответствии с настоящим Положением, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации.

3.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательной организации устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

3.4. Образовательная организация самостоятельно устанавливает размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. Образовательная организация имеет право производить корректировку указанных величин в сторону их повышения исходя из объемов имеющегося финансирования.

3.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

3.6. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

3.7. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников образовательной организации, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала (далее - работники учебно-вспомогательного персонала), должности педагогических работников (далее - педагогические работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным [группам](#) в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных

квалификационных групп должностей работников образования".

3.8. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников установлены в [приложениях N 1, 2](#) к настоящему Положению.

3.9. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется Приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" и от 11.05.2016 N 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

3.10. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих (далее - служащие), устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным [группам](#), утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих".

3.11. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе "Общеотраслевые должности служащих" установлены в [приложении N 3](#) к настоящему Положению.

3.12. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с [ЕТКС](#) на основе отнесения к профессиональным квалификационным [группам](#) общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих".

3.13. Размеры окладов по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих установлены в [приложениях N 4](#) к настоящему Положению.

3.14. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу, педагогическим работникам, рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные [главами 5 и 6](#) настоящего Положения.

Глава 4. Условия оплаты труда руководителя образовательной организации, его заместителя.

4.1. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя образовательной организации устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

4.2. Оплата труда руководителя образовательной организации и его заместителя включает в себя:

- 1) должностной оклад;
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

4.3. Оплата труда руководителя образовательной организации устанавливается приказом учредителя – управлением образования Березовского городского округа.

4.4. Должностной оклад заместителя руководителя образовательной организации устанавливается работодателем на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя образовательной организации, установленного в соответствии с [пунктом 4.3.](#) настоящего Положения.

4.5. Заместителю руководителя образовательной организации устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с [главами 5 и 6](#) настоящего Положения.

Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах заместителю руководителя образовательной организации принимает руководитель образовательной организации.

Глава 5. Компенсационные выплаты

5.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников образовательной организации при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда образовательной организации, утвержденного на соответствующий финансовый год.

5.3. Для работников образовательной организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) 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).

За работу в ночное время устанавливаются компенсационные выплаты в размере 35%.

4) Специалистам психолого-педагогического консилиума, работникам логопедического пункта устанавливаются компенсационные выплаты в размере 20%.

5.4. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в абсолютной величине (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.

5.5. Всем работникам образовательной организации выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный [Постановлением](#) Совета Министров СССР от 21.05.1987 N 591 "О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в Северных и Восточных районах Казахской ССР".

5.6. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику образовательной организации при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.7. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.8. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются приказом руководителя образовательной организации.

Размеры доплат и порядок их установления определяются образовательной организацией самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте образовательной организации, утвержденном руководителем образовательной организации, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной

организации.

Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.9. Работникам образовательной организации (кроме руководителя образовательной организации и его заместителя), за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

Условия и размеры доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам образовательной организации (кроме руководителя образовательной организации и его заместителя) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются приказом руководителя образовательной организации.

Конкретный перечень должностей работников, в соответствии с которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно настоящему пункту, и конкретный размер доплаты определяются приказом руководителя образовательной организации.

5.10. Размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем образовательной организации в соответствии с локальным актом образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также срока ее выполнения.

5.11. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

5.12. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых образовательной организацией услуг, образовательная организация вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Глава 6. Выплаты стимулирующего характера.

6.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в образовательной организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательной организации, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных образовательной организацией на оплату труда работников.

6.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) по итогам работы в виде премиальных выплат.

6.3. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

6.4. Размер выплат стимулирующего характера определяется образовательной

организацией с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается руководителем образовательной организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

6.5. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

6.6. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж образовательной организации, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда образовательной организации норм труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости групп, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств образовательной организации, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для образовательной организации.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом образовательной организации, трудовым договором.

6.7. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом образовательной организации, трудовым договором.

6.8. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности образовательной организации.

6.9. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

6.10. В целях социальной защищенности работников образовательной организации и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя образовательной организации применяется единовременное премирование работников образовательной организаций:

- 1) при объявлении благодарности Министерства Просвещения Российской Федерации;
- 2) при награждении Почетной грамотой Министерства Просвещения Российской Федерации;
- 3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;
- 4) при награждении Почетной грамотой администрации Березовского городского округа, Благодарственным письмом Думы Березовского городского округа;
- 5) в связи с празднованием Дня учителя и Дня воспитателя и всех дошкольных работников;
- 6) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);
- 7) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;
- 8) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью

неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются приказом руководителя образовательной организации, с учетом обеспечения финансовыми средствами и мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.11. Работодатель вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом образовательной организации, принятым руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, или (и) коллективным договором, соглашением.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

Профессиональные квалификационные группы
работников системы образования

Профессиональная квалификационная группа
должностей работников учебно – вспомогательного персонала

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Размер должностных окладов (рублей)
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно – вспомогательного персонала первого уровня		
	помощник воспитателя;	13 266,00
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно – вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	младший воспитатель,	14 668,00

Профессиональная квалификационная группа
должностей педагогических работников

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Размер должностных окладов, ставок заработной платы (рублей)
1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель;	15 883,00
3 квалификационный уровень	воспитатель; педагог-психолог;	17 238,00
4 квалификационный уровень	старший воспитатель; учитель-логопед (логопед) учитель-дефектолог	17 817,00

Примечание. При установлении размеров должностных окладов, ставок заработной платы локальным актом образовательной организации, в отношении которой функции и полномочия учредителя осуществляются управлением образования Березовского городского округа, предусматривается их повышение за квалификационную категорию или за соответствие занимаемой должности

педагогическим работникам, прошедшим соответствующую аттестацию, в соответствии с порядком, установленным Министерством образования и молодежной политики Свердловской области.

Приложение N 3
к Положению

Профессиональная квалификационная группа
общеотраслевых должностей служащих

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Размер должностных окладов (рублей)
Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей служащих первого уровня		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель;	12 831,00
Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей служащих второго уровня		
3 квалификационный уровень	шеф-повар	14 195,00
Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей служащих третьего уровня		
1 квалификационный уровень	специалист по охране труда;	14 053,00

Приложение N 4
к Положению

Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых
профессий рабочих

Квалификационные уровни	Наименование должности	Размер должностных окладов, (рублей)
Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых профессий рабочих первого уровня		
1 квалификационный уровень	кастелянша; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; уборщик территории	12 457,00
	кладовщик; кухонный рабочий; машинист по стирке и ремонту спецодежды	12831,00

Профессиональная квалификационная группа общепромышленных
профессий рабочих второго уровня

1 квалификационный уровень	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;	13 218,00
	плотник;	13 717,00
	повар;	14 189,00

ПОЛОЖЕНИЕ
о распределении стимулирующей части
фонда оплаты труда работников
Березовского муниципального автономного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 40 «Березонька»
(новая редакция)

1. Общие положения

1.1. Стимулирование работников Березовского муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 40 «Березонька» (далее – Образовательная организация) осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников Образовательной организации в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, сохранения здоровья воспитанников, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников Образовательной организации (далее – Положение) является локальным нормативным актом Образовательной организации, регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров материального стимулирования в целях установления механизма связи заработной платы работников с результативностью их труда и усилением мотивации.

1.3. Применяемая система оплаты труда основана на законодательстве о труде и направлена на повышение индивидуализации материального вознаграждения каждого из работников, всемерный учет индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих увеличению эффективности деятельности Образовательной организации по реализации уставных целей и задач.

1.4. Основанием для стимулирования работников Образовательной организации является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение устава Образовательной организации, правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, заведующего Образовательной организацией, решений Педагогического совета и Общего собрания работников.

1.5. Плановая доля стимулирующей части фонда оплаты труда педагогического, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (далее - прочий персонал) определяется штатным расписанием и составляет от 14 % до 35 % от объема средств, предусмотренных на оклады (должностные оклады) работников и направлена на выплату стимулирующих выплат и иных поощрительных и разовых выплат. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников Образовательной организации формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Образовательной организации, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных на вышеуказанные цели.

1.6. Образовательная организация самостоятельно распределяет стимулирующую часть фонда оплаты труда (далее - стимулирующий фонд) на выплаты, установленные настоящим Положением

Для педагогического персонала:

Всего 100 %, из них:

- выплаты по итогам работы за отчетный период – не менее 70 % от стимулирующего фонда,

- иные поощрительные и разовые выплаты – не более 30 % от стимулирующего фонда.

Для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала:

Всего 100 %, из них

- выплаты по итогам работы – не менее 80 % от стимулирующего фонда;

- иные поощрительные и разовые выплаты – не более 20 % от стимулирующего фонда.

1.7. Стимулирующие выплаты работникам, работающим на условиях совместительства, устанавливаются за фактически отработанное время.

2. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда Образовательной организации.

2.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- по итогам работы в виде премиальных выплат.

2.2. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде, инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ и мероприятий.

2.3. Размер выплат стимулирующего характера определяется Образовательной организацией с учетом разрабатываемых критериев и показателей оценки эффективности труда, которые утверждаются на Общем собрании работников, с учетом мнения профсоюзного комитета.

Выплаты стимулирующего характера производятся пропорционально фактически отработанному времени, кроме выплат, отмеченных звездочкой. Выплаты, отмеченные звездочкой, выплачиваются без учета фактически отработанного времени.

2.3. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж Образовательной организации, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда Образовательной организации норм труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей, отраженных в Приложениях 1-15.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок.

2.4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы за определенный период.

2.5. К премиальным (разовым) выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности Образовательной организации (Приложение 16).

2.6. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

2.7. Установление выплат стимулирующего характера по итогам работы работникам Образовательной организации из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по распределению выплат стимулирующей части фонда оплаты труда (далее – комиссия), образованной Образовательной организацией. Состав комиссии утверждается приказом заведующего Образовательной организации.

2.8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам Образовательной организации на основании результатов их деятельности по итогам работы за месяц. Выплаты по итогам работы начисляются ежемесячно за фактически отработанное время в месяце.

2.9. Показатели стимулирования работников Образовательной организации с критериями оценки, по которым производится измерение показателя, приведены в Приложениях 1- 15 к настоящему Положению.

Каждый критерий стимулирования работников Образовательной организации разбивается на показатели, имеющие определенное количество баллов. Сумма баллов всех

показателей по критериям стимулирования работников Образовательной организации составляет максимальное количество баллов по конкретной должности.

Максимальное количество баллов по категориям работников образовательной организации:

- педагогическим работникам – 60 баллов;
- учебно-вспомогательному персоналу – 6 баллов;
- обслуживающему персоналу – 6 баллов.

2.10. Стоимость одного балла при расчете стимулирующей выплаты по итогам работы педагогическому работнику определяется как частное от суммы стимулирующих выплат конкретного работника к максимальному количеству баллов.

1 балл = сумма стимулирования работника / 60

2.11. Стоимость одного балла при расчете стимулирующей выплаты по итогам работы учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала как частное от суммы стимулирующих выплат конкретного работника к максимальному количеству баллов.

1 балл = сумма стимулирования работника / 6.

2.12. Работнику Образовательной организации выдается индивидуальный оценочный лист, в котором работник оценивает свою деятельность, проставляя баллы по показателям измерения критериев деятельности в соответствии с занимаемой должностью и дает обоснование выставленным баллам.

2.13. Образовательная организация самостоятельно устанавливает форму и порядок заполнения оценочных листов. Заполненные работниками оценочные листы передаются в комиссию до 25 числа каждого месяца.

Комиссия проводит оценку деятельности работников на основании представленных ими оценочных листов, подтверждающих документов и информации заведующего, заместителя заведующего по АХЧ, старшего воспитателя, а также ответственного за ведение официального сайта и социальных сетей:

- о достигнутых значениях критерия каждого показателя стимулирования работников, установленных настоящим Положением и являющимися основанием для выплат стимулирующего характера.

- определяет набранную каждым работником образовательной организации сумму баллов, а также итоговое количество набранных баллов по каждой категории работников;

- определяет размер причитающихся выплат по каждому работнику Образовательной организации, с учетом набранного количества баллов и стоимости единицы балла;

- определяет размер премиальных (разовых) выплат.

При расхождении баллов при самооценке и оценке комиссии в индивидуальных оценочных листах указываются причины разногласий (примечание).

Не заполняют оценочные листы: работники, находящиеся в очередном отпуске, находящиеся в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком, сотрудники, уволенные на момент заполнения оценочных листов, работники, для которых стимулирующая часть является доплатой до минимального размера оплаты труда и выплачивается по приказу заведующего Образовательной организации.

2.14. Комиссия принимает решение об установлении и размере премиальных (разовых) дополнительных выплат (приложение 16) по итогам работы открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

2.15. Результаты итогового заседания с итоговым оценочным листом размещаются в свободном доступе для ознакомления сотрудниками.

2.16. В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности, работник Образовательной организации в течение пяти рабочих дней с момента ознакомления с итоговым оценочным листом вправе обратиться в письменном виде за разъяснениями к комиссии.

2.17. Итоговое заседание комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда оформляется протоколом. В протоколе указывается дата проведения заседания, присутствующие члены комиссии (их фамилия, инициалы), а также размер разовых дополнительных выплат и конкретное количество утвержденных баллов по

каждому работнику, а также итоговая сумма выплат стимулирующего характера каждому работнику. Протокол подписывают все присутствующие члены комиссии.

2.18. Решение комиссии, оформленное протоколом, является основанием для издания заведующим Образовательной организации приказа о начислении выплат стимулирующей характера фонда оплаты труда.

2.19. Выплаты стимулирующего характера по итогам работы не начисляются и не выплачиваются в случае применения к работнику дисциплинарного взыскания, зафиксированного в приказе Образовательной организации, за месяц, в котором допущено нарушение.

2.20. При выполнении работником должностных обязанностей в объеме менее чем на одну ставку (в том числе по должности на условиях совместительства) назначение выплаты осуществляется пропорционально нагрузке и отработанному времени.

2.21. Размер премии по итогам работы устанавливается в абсолютном значении к окладу (должностному окладу) и максимальными размерами не ограничен.

2.22. Единовременное премирование работников Образовательной организации применяется в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя образовательной организации в следующих случаях:

1) при объявлении благодарности Министерства просвещения Российской Федерации;

2) при награждении Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации;

3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;

4) при награждении Почетной грамотой администрации Березовского городского округа, Благодарственным письмом Думы Березовского городского округа;

5) в связи с празднованием Дня учителя и Дня воспитателя и всех дошкольных работников;

6) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);

7) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;

8) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются приказом руководителя Образовательной организации, с учетом обеспечения финансовыми средствами и мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3. Показатели, влияющие на уменьшение размера надбавок или их лишение.

3.1. Решение о начислении штрафных баллов принимается комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда на основании письменного аргументированного материала.

3.2. Основанием для начисления штрафных баллов могут быть следующие случаи:

- наличие случаев травматизма (10 баллов)
- виновное причинение ущерба в связи с ненадлежащим исполнением (неисполнением) должностных обязанностей (2 балла)
- грубое нарушение СанПиН (2 балла)

4. Заключительная часть

4.1. Положение принимается Общим собранием работников, согласуется с профсоюзным комитетом и утверждается заведующим Образовательной организации.

4.2. Образовательная организация имеет право вносить изменения отдельные пункты данного Положения в установленном законом порядке.

4.3 Настоящее Положение действует до принятия нового.

Критерии и показатели для установления выплат стимулирующего характера
старшему воспитателю.

Критерии	№ п/п	Показатели	Количество баллов
Общие показатели	1	Отсутствие замечаний контролирующих органов и администрации по выполнению требований СанПиН, ОТ и ПБ, ОЖЗ детей, правил внутреннего распорядка, должностных инструкций	"0" - отсутствие; "- 2" - наличие
	2	Отсутствие нареканий, жалоб со стороны родителей и сотрудников по качеству выполняемой работы (в т.ч. устных)	"0" - отсутствие; "- 5" - наличие
	3*	Активное участие в подготовке к проведению мероприятий ДОО, БГО (праздники, утренники, выставки, акции)	3
	4*	Активное участие в проведении мероприятий ДОО, БГО: одно мероприятие 2-3 мероприятия	1 3
Качество воспитательно-образовательного процесса	5*	Своевременное и качественное предоставление информации, отчетности: своевременно	3
		1 факт несвоевременного предоставления	1
		2 факта и более несвоевременного предоставления	0
	6*	Развитие дополнительного образования: наличие программ доп. образования	
		не менее 5 программ по 5 направлениям	5
		не менее 5 программ по 3 направлениям менее 3 программ по 3 направлениям	3 0
	7	За результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях и пр. менее 30% от общего количества детей в ДОО	1
		30 - 50% от общего количества воспитанников в ДОО	3
		51 % и более от общего количества воспитанников в ДОО Необходимо предоставить копии дипломов и грамот!	5
	8	Контроль качества условий развивающей предметно-пространственной среды, в т.ч. для детей с ОВЗ и ООП (гибкость, сменяемость, эстетичность, безопасность, многофункциональность)	2
Перечень обновлений (игры, пособия, демонстрационный материал) с предоставлением!			
9*	Фактическая посещаемость воспитанниками группы		
	до 60%	0	
	60 % - 80 %	1	
	80 % - 90% более 90%	2 3	
10*	Наличие случаев травматизма наличие отсутствие	"-10" баллов 0	

	11	Обеспечение условий для образования детей с ОВЗ и ООП (наличие адаптированной образовательной программы, индивидуального маршрута, ведение ИОМ, фактическая работа с детьми)		
		до 5 человек	2	
		5-15 человек	5	
		более 15 человек	10	
	13	Применение продуктивных форм работы с педагогами: нетрадиционных и традиционных (фотоотчет, видеоотчет, стенгазета, мастер-класс, семинар-практикум, совместные поездки, походы, экскурсии)	5	
		<i>Предоставить информацию!</i>		
Организация взаимодействия с родителями	12	Проведение мероприятий с родителями, сопровождение педагогов в подготовке форм взаимодействия		
		участие	3	
		отсутствие	0	
Инновационная деятельность	14*	Размещение информации на сайте ДОО, связанной с профессиональной деятельностью	4	
		<i>По данным ответственного за работу с сайтом!</i>		
	15	Использование метода проекта в образовательной деятельности (разработка, реализация, итоги)	1	
		разработка проекта	2	
		реализация проекта	3	
	предоставление готового (оформленного) проекта	2		
	предоставление методического сопровождения проекта (памятки, буклета, рекомендации)			
		<i>Предоставить информацию!</i>		
Профессиональный рост	16*	Участие педагогов в профессиональных конкурсах		
		Уровень ДОО	1	
		Уровень БГО	2	
		Областной уровень	3	
		Федеральный уровень	5	
	16*	Призовое место		
		1 место	5	
		2 место	4	
			3 место	3
			<i>Необходимо предоставить копии дипломов и грамот!</i>	
17*	Публикация и обобщение опыта, участие в методической работе (открытые занятия, семинары, круглые столы, педагогические чтения, конференции) на различных уровнях	Уровень ДОО	1	
		Городской уровень	2	
		Областной уровень	3	
		Федеральный уровень	4	
			<i>Необходимо предоставить копии подтверждающих документов!</i>	
Максимальное количество баллов			60	

Критерии и показатели для установления постоянных стимулирующих выплат
педагогу-психологу, учителю-логопеду, учителю - дефектологу;

Педагог - психолог

Критерии	№ п/п	Показатели	Количество баллов
Общие показатели	1	Отсутствие замечаний контролирующих органов и администрации по выполнению требований СанПиН, ОТ и ПБ, ОЖЗ детей, правил внутреннего распорядка, должностных инструкций	"0" - отсутствие; "- 2" - наличие
	2	Отсутствие нареканий, жалоб со стороны родителей и сотрудников по качеству выполняемой работы (в т.ч. устных)	"0" - отсутствие; "- 5" - наличие
	3*	Активное участие в проведении мероприятий ДОО, БГО: одно мероприятие 2-3 мероприятия	2 5
Качество воспитательно-образовательного процесса	4	Качество организации и проведения мероприятий с педагогами (консультации, тренинги, мастер-классы и т.п.)	3
	5	Выполнение работ по улучшению развивающей предметно-пространственной среды, в т.ч. для детей с ОВЗ и ООП (гибкость, сменяемость, эстетичность, безопасность, многофункциональность)	2 за каждое, но не более 6
		Перечень обновлений (игры, пособия, демонстрационный материал) с предоставлением!	
	6*	Наличие случаев травматизма наличие отсутствие	"-10" баллов 0
7	Обеспечение условий для образования детей с ОВЗ и ООП (ведение ИОМ, фактическая работа с детьми) до 4 человек 4 - 6 человек 7 и более человек	4 8 12	
Взаимодействие с родителями	8	Применение продуктивных форм взаимодействия с родителями: нетрадиционных и традиционных (мастер-класс, семинар-практикум, консультации)	10
		Предоставить информацию!	
Инновационная деятельность	9*	Размещение информации на сайте ДОО, связанной с профессиональной деятельностью	5
		По данным ответственного за работу с сайтом!	
	10	Использование метода проекта в образовательной деятельности (разработка, реализация, итоги)	3
		разработка проекта	4
реализация проекта		5	
11*	предоставление готового (оформленного) проекта	3	
	предоставление методического сопровождения проекта (памятки, буклета, рекомендации)	3	
Профессиональный рост	11*	Предоставить информацию!	
		Участие педагогов в профессиональных конкурсах Уровень ДОО Уровень БГО	1 2

		Областной уровень	3
		Федеральный уровень	5
		Призовое место	
		1 место	5
		2 место	4
		3 место	3
		Необходимо предоставить копии дипломов и грамот!	
	12*	Публикация и обобщение опыта, участие в методической работе (открытые занятия, семинары, круглые столы, педагогические чтения, конференции) на различных уровнях	
		Уровень ДОО	1
		Городской уровень	2
		Областной уровень	3
		Федеральный уровень	4
		Необходимо предоставить копии подтверждающих документов!	
Максимальное количество баллов			60

Учитель-логопед, учитель-дефектолог

Критерии	№ п/п	Показатели	Количество баллов
Общие показатели	1	Отсутствие замечаний контролирующих органов и администрации по выполнению требований СанПиН, ОТ и ПБ, ОЖЗ детей, правил внутреннего распорядка, должностных инструкций	"0" - отсутствие; "- 2" - наличие
	2	Отсутствие нареканий, жалоб со стороны родителей и сотрудников по качеству выполняемой работы (в т.ч. устных)	"0" - отсутствие; "- 5" - наличие
	3*	Активное участие в проведении мероприятий ДОО, БГО: одно мероприятие 2-3 мероприятия	2 5
Качество воспитательно-образовательного процесса	4	Качество организации и проведения мероприятий с педагогами (консультации, тренинги, мастер-классы и т.п.)	3
	5	Выполнение работ по улучшению развивающей предметно-пространственной среды, в т.ч. для детей с ОВЗ и ООП (гибкость, сменяемость, эстетичность, безопасность, многофункциональность)	2 за каждое, но не более 6
		Перечень обновлений (игры, пособия, демонстрационный материал) с предоставлением!	
	6*	Наличие случаев травматизма наличие отсутствие	"-10" баллов 0
7	Обеспечение условий для образования детей с ОВЗ и ООП (ведение ИОМ, фактическая работа с детьми)		

		до 10 человек 10-20 человек более 20 человек	5 10 15
Взаимодействие с родителями	8	Применение продуктивных форм взаимодействия с родителями: нетрадиционных и традиционных (мастер-класс, семинар-практикум, консультации)	7
		<i>Предоставить информацию!</i>	
Инновационная деятельность	9*	Размещение информации на сайте ДОО, связанной с профессиональной деятельностью	5
		<i>По данным ответственного за работу с сайтом!</i>	
	10	Использование метода проекта в образовательной деятельности (разработка, реализация, итоги)	3
		разработка проекта	4
		реализация проекта	5
	предоставление готового (оформленного) проекта	3	
	предоставление методического сопровождения проекта (памятки, буклета, рекомендации)	3	
		<i>Предоставить информацию!</i>	
Профессиональный рост	11*	Участие педагогов в профессиональных конкурсах	1
		Уровень ДОО	2
		Уровень БГО	3
		Областной уровень	5
	12*	Призовое место	5
		1 место	4
		2 место	3
		<i>Необходимо предоставить копии дипломов и грамот!</i>	
12*		Публикация и обобщение опыта, участие в методической работе (открытые занятия, семинары, круглые столы, педагогические чтения, конференции) на различных уровнях	1
		Уровень ДОО	2
		Городской уровень	3
		Областной уровень	4
		Федеральный уровень	4
		<i>Необходимо предоставить копии подтверждающих документов!</i>	
Максимальное количество баллов			60

Критерии и показатели для установления постоянных стимулирующих выплат
музыкальному руководителю, инструктору по физическому воспитанию**Музыкальный руководитель**

Показатели	№ п/п	Критерии	Количество баллов
Общие показатели	1	Отсутствие замечаний контролирующих органов и администрации по выполнению требований СанПиН, ОТ и ПБ, ОЖЗ детей, правил внутреннего распорядка, должностных инструкций	"0" - отсутствие; "- 2" - наличие
	2	Отсутствие нареканий, жалоб со стороны родителей и сотрудников по качеству выполняемой работы (в т.ч. устных)	"0" - отсутствие; "- 5" - наличие
	3*	Активное участие в подготовке к проведению мероприятий ДОО, БГО (праздники, утренники, выставки, акции): за дизайнерское, эстетическое оформление помещения музыкального зала	5
	4*	Активное участие в проведении мероприятий ДОО, БГО: За участие в роли персонажа или ведущего в мероприятиях не своих групп: одно мероприятие 2-3 мероприятия	1 3
Качество воспитательно-образовательного процесса	5	Качество организации и проведения массовых мероприятий с детьми (музыкальные вечера, развлечения, показ театральных постановок)	3
	6*	Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях и пр. Необходимо предоставить копии дипломов и грамот!	5
	7	Выполнение работ по улучшению развивающей предметно-пространственной среды, в т. ч. для детей с ОВЗ и ООП (гибкость, сменяемость, эстетичность, безопасность, многофункциональность)	2 за каждое, но не более 4
		Перечень обновлений (игры, пособия, демонстрационный материал) с предоставлением!	
	8*	Наличие случаев травматизма наличие отсутствие	"-10" баллов 0
9	Обеспечение условий для образования детей с ОВЗ и ООП (ведение ИОМ, фактическая работа с детьми, развивающая предметно-пространственная среда) до 4 человек 4-6 человек 7 и более человек	2 5 10	
Взаимодействие с родителями	10	Применение продуктивных форм работы с родителями: нетрадиционных и традиционных (мастер-класс, семинар-практикум, совместные праздники, мероприятия)	3
		Предоставить информацию!	

Инновационная деятельность	11*	Размещение информации на сайте ДОО, в социальной сети связанной с профессиональной деятельностью	5
		<i>По данным ответственного за работу с сайтом!</i>	
	12	Использование метода проекта в образовательной деятельности (разработка, реализация, итоги)	3
		разработка проекта	4
		реализация проекта	5
предоставление готового (оформленного) проекта		3	
<i>Предоставление методического сопровождения проекта (памятки, буклета, рекомендации)</i>			
<i>Предоставить информацию!</i>			
Профессиональный рост	13*	Участие педагогов в профессиональных конкурсах	
		Уровень ДОО	1
		Уровень БГО	2
		Областной уровень	3
		Федеральный уровень	5
	13*	Призовое место	
		1 место	5
		2 место	4
	<i>3 место</i>		3
	<i>Необходимо предоставить копии дипломов и грамот!</i>		
14*	Публикация и обобщение опыта, участие в методической работе (открытые занятия, семинары, круглые столы, педагогические чтения, конференции) на различных уровнях	Уровень ДОО	1
		Городской уровень	2
		Областной уровень	3
		Федеральный уровень	4
		<i>Необходимо предоставить копии подтверждающих документов!</i>	
Максимальное количество баллов			60

Инструктор по физической культуре

Критерии	№ п/п	Показатели	Количество баллов
Общие показатели	1	Отсутствие замечаний контролирующих органов и администрации по выполнению требований СанПиН, ОТ и ПБ, ОЖЗ детей, правил внутреннего распорядка, должностных инструкций	"0" - отсутствие; "- 2" - наличие
	2	Отсутствие нареканий, жалоб со стороны родителей и сотрудников по качеству выполняемой работы (в т.ч. устных)	"0" - отсутствие; "- 5" - наличие
	3*	Активное участие в подготовке к проведению мероприятий ДОО, БГО (праздники, утренники, выставки, акции)	5
	4*	Активное участие в проведении мероприятий ДОО, БГО: За участие в роли персонажа или ведущего в мероприятиях других педагогических работников: одно мероприятие 2-3 мероприятия	1 3
Качество воспитательно-образовательного процесса	5	Качество организации и проведения массовых мероприятий с детьми (эстафеты, веселые старты, спортивные развлечения)	3
	6*	Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях и пр. Необходимо предоставить копии дипломов и грамот!	5
	7	Выполнение работ по улучшению развивающей предметно-пространственной среды, в т.ч. для детей с ОВЗ и ООП (гибкость, сменяемость, эстетичность, безопасность, многофункциональность)	2 за каждое, но не более 4
		Перечень обновлений (игры, пособия, демонстрационный материал) с предоставлением!	
	8*	Наличие случаев травматизма наличие отсутствие	"-10" баллов 0
9	Обеспечение условий для образования детей с ОВЗ и ООП (ведение ИОМ, фактическая работа с детьми, развивающая предметно-пространственная среда) до 4 человек 4-6 человек 7 и более человек	2 5 10	
Взаимодействие с родителями	10	Применение продуктивных форм работы с родителями: нетрадиционных и традиционных (мастер-класс, семинар-практикум, совместные праздники, мероприятия)	3
		Предоставить информацию!	
Инновационная деятельность	11*	Размещение информации на сайте ДОО, в социальной сети связанной с профессиональной деятельностью	5
		По данным ответственного за работу с сайтом!	

	12	Использование метода проекта в образовательной деятельности (разработка, реализация, итоги) разработка проекта реализация проекта предоставление готового (оформленного) проекта предоставление методического сопровождения проекта (памятки, буклета, рекомендации)	3 4 5 3
		<i>Предоставить информацию!</i>	
Профессиональный рост	13*	Участие педагогов в профессиональных конкурсах Уровень ДОО Уровень БГО Областной уровень Федеральный уровень	1 2 3 5
		Призовое место 1 место 2 место 3 место	5 4 3
		<i>Необходимо предоставить копии дипломов и грамот!</i>	
		Публикация и обобщение опыта, участие в методической работе (открытые занятия, семинары, круглые столы, педагогические чтения, конференции) на различных уровнях Уровень ДОО Городской уровень Областной уровень Федеральный уровень	1 2 3 4
		<i>Необходимо предоставить копии подтверждающих документов!</i>	
Максимальное количество баллов			60

Приложение 4

Критерии и показатели для установления постоянных стимулирующих выплат воспитателю
Воспитатель

Критерии	№ п/п	Показатели	Количество баллов
Общие показатели	1	Отсутствие замечаний контролирующих органов и администрации по выполнению требований СанПиН, ОТ и ПБ, ОЖЗ детей, правил внутреннего распорядка, должностных инструкций	«0» – отсутствие; «- 2» – наличие
	2	Отсутствие нареканий, жалоб со стороны родителей и сотрудников по качеству выполняемой работы (в т.ч. устных)	«0» – отсутствие; «- 5» – наличие
	3*	Активное участие в подготовке к проведению мероприятий ДОО, БГО (праздники, утренники, выставки, акции): За дизайнерское, эстетическое оформление помещений: оформление группового помещения оформление холлов и музыкального зала	1 3

	4*	Активное участие в проведении мероприятий ДОО, БГО: За участие в роли персонажа или ведущего в мероприятиях не своей группы: одно мероприятие 2-3 мероприятия	1 3
Качество воспитательного образовательного процесса	5*	Своевременное и качественное предоставление информации, отчетности: своевременно 1 факт несвоевременного предоставления 2 факта и более несвоевременного предоставления	3 1 0
	6*	Сетевое взаимодействие с социумом (библиотеки, школы)	2
	7*	За результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях и пр. менее 30% от общего количества детей в группе 30 – 50% от общего количества воспитанников в группе 51 % и более от общего количества воспитанников в группе	1 3 5
		Необходимо предоставить копии дипломов и грамот!	
	8	Выполнение работ по улучшению развивающей предметно-пространственной среды, в т.ч. для детей с ОВЗ и ООП (гибкость, сменяемость, эстетичность, безопасность, многофункциональность)	2 за каждое, но не более 4
		Перечень обновлений (игры, пособия, демонстрационный материал) с предоставлением!	
	9	Фактическая посещаемость воспитанниками группы	
		ранний возраст до 60% 60 % - 70 % 70 % - 80% более 80%	0 1 2 3
		дошкольный возраст до 60% 60 % - 80 % 80 % - 90% более 90%	0 1 2 3
10*	Наличие случаев травматизма наличие отсутствие	«-10» баллов 0	
11	Обеспечение условий для образования детей с ОВЗ и ООП (ведение ИОМ, фактическая работа с детьми, развивающая предметно-пространственная среда)		
	до 4 человек 4-6 человек 7 и более человек	2 5 10	
12	Отсутствие задолженности по родительской оплате за содержание ребенка в ДОО отсутствие задолженности зadolженность менее 100 рублей на ребенка зadolженность более 100 рублей на ребенка зadolженность за собственного ребенка	3 1 0 0	
	По справке бухгалтерии управления образования!		

Инновационная деятельность	13	Применение продуктивных форм работы с родителями: нетрадиционных и традиционных (фотоотчет, видеоотчет, стенгазета, мастер-класс, семинар-практикум, совместные поездки, походы, экскурсии)	3
		Предоставить информацию!	
	14*	Размещение информации на сайте ДОО, связанной с профессиональной деятельностью	5
		По данным ответственного за работу с сайтом!	
	15	Использование метода проекта в образовательной деятельности (разработка, реализация, итоги)	1
разработка проекта		2	
реализация проекта		3	
предоставление готового (оформленного) проекта		2	
		предоставление методического сопровождения проекта (памятки, буклета, рекомендации)	
		Предоставить информацию!	
Профессиональный рост	16*	Участие педагогов в профессиональных конкурсах	
		Уровень ДОО	1
		Уровень БГО	2
		Областной уровень	3
	Федеральный уровень	5	
	17*	Призовое место	
		1 место	5
2 место		4	
		3 место	3
		Необходимо предоставить копии дипломов и грамот!	
18*	Публикация и обобщение опыта, участие в методической работе (открытые занятия, семинары, круглые столы, педагогические чтения, конференции) на различных уровнях	Уровень ДОО	1
		Городской уровень	2
		Областной уровень	3
		Федеральный уровень	4
		Необходимо предоставить копии подтверждающих документов!	
Максимальное количество баллов			60

Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат младшему воспитателю, помощнику воспитателя

Помощник воспитателя, младший воспитатель

№ п/п	Критерий	Показатель, балл			
1	Исполнительная дисциплина	своевременное и качественное предоставление информации, отчетности, выполнение распоряжений заведующего, зам.заведующего по АХЧ, мед.сестры		несвоевременное и некачественное предоставление информации, игнорирование распоряжений	
		1		0	
2	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов, а также внутреннего контроля	Замечания отсутствуют		Замечания присутствуют	
		1		0	
3*	Посещаемость воспитанниками дошкольной образовательной организации	ранний возраст			
		до 60%	от 60% до 70%	от 70% до 80%	более 80%
		0	1	2	3
		дошкольный возраст			
		до 60%	от 60% до 80%	от 80% до 90%	более 90%
		0	1	2	3
4	Сохранность оборудования, приборов, материалов, посуды, спецодежды	бережное отношение к имуществу		наличие испорченного оборудования, приборов, необоснованно большого количества испорченной посуды, спецодежды	
		1		0	
5*	Грубое нарушение СанПиН	наличие случая нарушения (за каждый случай)		нарушения отсутствуют	
		-2		0	
6*	За виновное причинение ущерба в связи с ненадлежащим исполнением (неисполнением) должностных обязанностей	ущерб причинен		ущерб отсутствует	
		-2		0	
Максимальный балл		6			

Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат
делопроизводителю, специалисту по охране труда**Делопроизводитель**

№ п/п	Критерий	Показатель, балл	
1	Исполнительная дисциплина	своевременное и качественное предоставление информации, отчетности, исполнение сроков обработки информации, ведения документации	несвоевременное и некачественное предоставление информации, игнорирование сроков
		2	0
2	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов, а также внутреннего контроля	Замечания отсутствуют	Замечания присутствуют
		2	0
3	Образцовое хранение в архиве и ведение текущей документации	документы хранятся и ведутся в установленном порядке	отсутствие порядка в системе хранения и ведения документации
		2	0
4*	За виновное причинение ущерба в связи с ненадлежащим исполнением (неисполнением) должностных обязанностей	ущерб причинен	ущерб отсутствует
		-2	0
	Максимальный балл	6 баллов	

Специалист по охране труда

№ п/п	Критерий	Показатель, балл	
1	Исполнительная дисциплина	своевременное и качественное оформление документации, отчетности, исполнение сроков обработки информации, ведения документации	несвоевременное и некачественное предоставление информации, игнорирование сроков
		2	0
2	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов, а также внутреннего контроля	Замечания отсутствуют	Замечания присутствуют
		2	0
3*	За виновное причинение ущерба в связи с ненадлежащим исполнением (неисполнением) должностных обязанностей	ущерб причинен	ущерб отсутствует
		-2	0
	Максимальный балл	6 баллов	

Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат уборщику
служебных помещений**Уборщик служебных помещений.**

№ п/п	Критерий	Показатель, балл	
1	Исполнительная дисциплина	своевременное и качественное предоставление информации, отчетности, выполнение распоряжений заведующего, зам. заведующего по АХЧ, мед. сестры	несвоевременное и некачественное предоставление информации, игнорирование распоряжений
		2	0
2	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов, а также внутреннего контроля	Замечания отсутствуют	Замечания присутствуют
		2	0
3	Сохранность оборудования, приборов, материалов, спецодежды	бережное отношение к имуществу	наличие испорченного оборудования, приборов, необоснованно большого количества испорченной спецодежды, костюмов, инвентаря
		2	0
4*	Грубое нарушение СанПиН	наличие случая нарушения (за каждый случай)	нарушения отсутствуют
		-2	0
5*	За причинение ущерба в связи с ненадлежащим исполнением (неисполнением) должностных обязанностей	ущерб причинен	ущерб отсутствует
		-2	0
	Максимальный балл	6 баллов	

Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат уборщика территории

Уборщик территории (дворник)

№ п/п	Критерий	Показатель, балл	
		работа ведется	пассивность
1	Качественная работа по благоустройству территории (летний период - содержание цветников, газонов, уход за растениями; зимний период - отсутствие наледи, помощь в благоустройстве территории)	3	0
2	Создание безопасного пространства территории ДОО	условия создаются	пассивность
		3	0
3*	За виновное причинение ущерба, наличие случаев травматизма в связи с ненадлежащим исполнением (неисполнением) должностных обязанностей	ущерб причинен	ущерб отсутствует
		-2	0
	Максимальный балл	6 баллов	

Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат сторожу\вахтеру

Сторож/ вахтер

№ п/п	Критерий	Показатель, балл	
		Замечания отсутствуют	Замечания присутствуют
1	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов, а также внутреннего контроля	3	0
2	Исполнительная дисциплина	своевременное и качественное предоставление информации, отчетности, выполнение распоряжений заведующего, зам.заведующего по АХЧ	несвоевременное и некачественное предоставление информации, игнорирование распоряжений
		3	0
3*	За виновное причинение ущерба в связи с ненадлежащим исполнением (неисполнением) должностных обязанностей	ущерб причинен	ущерб отсутствует
		-2	0
	Максимальный балл	6 баллов	

Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, плотнику

Рабочий по комплексному обслуживанию здания, плотник

№ п/п	Критерий	Показатель, балл	
		заявки исполняются в срок	нарушение сроков выполнения заявки
1	Качественное и своевременное выполнение заявок	6	0
2*	За виновное причинение ущерба в связи с ненадлежащим исполнением (неисполнением) должностных обязанностей	ущерб причинен	ущерб отсутствует
		-2	0
	Максимальный балл	6 баллов	

Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат шеф-повару, поварам, кладовщику

Шеф-повар, повар

№ п/п	Критерий	Показатель, балл	
		своевременное и качественное предоставление информации, отчетности, выполнение распоряжений заведующего, зам.заведующего по АХЧ, мед.сестры	несвоевременное и некачественное предоставление информации, игнорирование распоряжений
1	Исполнительная дисциплина	2	0
2	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов, а также внутреннего контроля	Замечания отсутствуют	Замечания присутствуют
		2	0
3	Сохранность оборудования, приборов, материалов, посуды, спецодежды	бережное отношение к имуществу	наличие испорченного оборудования, приборов, необосновано большого количества испорченной посуды, спецодежды
		1	0
4	Соблюдение графика выдачи пищи	график соблюдается	нарушение графика
		1	0
5*	Грубое нарушение СанПиН	наличие случая нарушения (за каждый случай)	нарушения отсутствуют
		-2	0
6*	За виновное причинение ущерба в связи с ненадлежащим исполнением (неисполнением) должностных обязанностей	ущерб причинен	ущерб отсутствует
		-2	0
	Максимальный балл	6 баллов	

Кладовщик

№ п/п	Критерий	Показатель, балл	
1	Исполнительная дисциплина	своевременное и качественное предоставление информации, отчетности, выполнение распоряжений заведующего, зам.заведующего по АХЧ, мед.сестры	несвоевременное и некачественное предоставление информации, игнорирование распоряжений
		2	0
2	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов, а также внутреннего контроля	Замечания отсутствуют	Замечания присутствуют
		2	0
3	Образцовое содержание помещения для хранения продуктов	бережное отношение к имуществу	наличие испорченного оборудования, приборов, необоснованно большого количества испорченной посуды, спецодежды
		2	0
4*	Грубое нарушение СанПиН	наличие случая нарушения (за каждый случай)	нарушения отсутствуют
		-2	0
5*	За виновное причинение ущерба в связи с ненадлежащим исполнением (неисполнением) должностных обязанностей	ущерб причинен	ущерб отсутствует
		-2	0
	Максимальный балл	6 баллов	

Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат кухонному рабочему

Кухонный рабочий

№ п/п	Критерий	Показатель, балл	
1	Исполнительная дисциплина	своевременное и качественное предоставление информации, отчетности, выполнение распоряжений заведующего, зам.заведующего по АХЧ, мед.сестры	несвоевременное и некачественное предоставление информации, игнорирование распоряжений
		2	0
2	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов, а также внутреннего контроля	Замечания отсутствуют	Замечания присутствуют
		2	0
3	Сохранность оборудования, приборов, материалов, посуды, спецодежды	бережное отношение к имуществу	наличие испорченного оборудования, приборов, необоснованно большого количества испорченной посуды, спецодежды
		2	0
4*	Грубое нарушение СанПиН	наличие случая нарушения (за каждый случай)	нарушения отсутствуют
		-2	0
5*	За виновное причинение ущерба в связи с ненадлежащим исполнением (неисполнением) должностных обязанностей	ущерб причинен	ущерб отсутствует
		-2	0
	Максимальный балл	6 баллов	

Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат рабочему по стирке и ремонту спецодежды

Рабочий по стирке и ремонту спецодежды

№ п/п	Критерий	Показатель, балл	
1	Исполнительная дисциплина	своевременное и качественное предоставление информации, отчетности, выполнение распоряжений заведующего, зам.заведующего по АХЧ, мед.сестры	несвоевременное и некачественное предоставление информации, игнорирование распоряжений
		2	0
2	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов, а также внутреннего контроля	Замечания отсутствуют	Замечания присутствуют
		2	0
3	Сохранность оборудования, приборов, материалов, спецодежды	бережное отношение к имуществу	наличие испорченного оборудования, приборов, необоснованно большого количества испорченной спецодежды, костюмов, инвентаря
		2	0
4*	Грубое нарушение СанПиН	наличие случая нарушения (за каждый случай)	нарушения отсутствуют
		-2	0
5*	За причинение ущерба в связи с ненадлежащим исполнением (неисполнением) должностных обязанностей	ущерб причинен	ущерб отсутствует
		-2	0
	Максимальный балл	6 баллов	

Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат кастаньянше

Кастаньянша

№ п/п	Критерий	Показатель, балл	
1	Исполнительная дисциплина	своевременное и качественное предоставление информации, отчетности, выполнение распоряжений заведующего, зам.заведующего по АХЧ, мед.сестры	несвоевременное и некачественное предоставление информации, игнорирование распоряжений
		2	0
2	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов, а также внутреннего контроля	Замечания отсутствуют	Замечания присутствуют
		2	0
3	Сохранность оборудования, приборов, материалов, спецодежды	бережное отношение к имуществу	наличие испорченного оборудования, приборов, необоснованно большого количества испорченной спецодежды, костюмов, инвентаря
		2	0
4*	Грубое нарушение СанПиН	наличие случая нарушения (за каждый случай)	нарушения отсутствуют
		-2	0
5*	За причинение ущерба в связи с ненадлежащим исполнением (неисполнением) должностных обязанностей	ущерб причинен	ущерб отсутствует
		-2	0
	Максимальный балл	6 баллов	

Заместитель заведующего по административно-хозяйственной части

№ п/п	Критерий	Показатель, балл	
1	Исполнительная дисциплина	своевременное и качественное предоставление информации, отчетности, выполнение распоряжений заведующего	несвоевременное и некачественное предоставление информации, игнорирование распоряжений
		2	0
2	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов, а также внутреннего контроля	Замечания отсутствуют	Замечания присутствуют
		2	0
3	Качественная работа по устойчивому функционированию образовательной организации	Своевременное заключение договоров на поставку товаров, расходных материалов, спецодежды и пр., контроль за бережным отношением к имуществу	Наличие испорченного оборудования, приборов, необоснованно большой расход материальной базы
		2	0
4*	Грубое нарушение СанПиН	наличие случая нарушения во время выполнения обязанностей	нарушения отсутствуют
		-2	0
5*	За виновное причинение ущерба в связи с ненадлежащим исполнением (неисполнением) должностных обязанностей	ущерб причинен	ущерб отсутствует
		-2	0
	Максимальный балл	6 баллов	

Критерии и размеры премиальных (разовых) выплат для работников

№ п/п	Наименование выплаты	Периодичность	Сумма	Условия
1	За качественную подготовку и участие в роли героя в общих мероприятиях, а также утренниках не в своей группе.	Ежемесячно	500 рублей	Сумма разовой выплаты умножается на количество утренников, в которых педагог принял участие.
2	За качественную подготовку и проведение праздников для детей и мероприятий с родителями	Ежемесячно	до 5000 рублей	По факту выполненной работы
3	За работу с детьми ясельной группы при условии посещаемости группы более 60% детей	Ежемесячно	1 000 рублей	Выплата за месяц пропорционально отработанному времени
4	Качественное участие педагогов в работе ресурсных центров, профессиональных ассоциаций, городских конкурсах, педагогических чтениях (наличие призового места), а также трансляция опыта в учреждении.	Ежемесячно	до 2 000 рублей	Выплата по факту участия
5	За качественную подготовку детей к участию в конкурсах, фестивалях, акциях	Ежемесячно	до 3 000 рублей	Выплата по факту осуществления подготовки и участия
6	За высокие результаты участия педагогов в конкурсах, фестивалях, акциях (призовые места)	Ежемесячно	1 место – 5 000 рублей 2 место – 4 000 рублей 3 место – 3 000 рублей	Выплата по факту завоевания призового места
7	Руководство детским сообществом (отряд Юных инспекторов движения, отряд Эколят, волонтерский отряд и т.п.)	Ежемесячно	1 000 рублей	Выплата при наличии мероприятий
8	Руководство структурными подразделениями (ППк, Совета профилактики, Служба ранней помощи и т.п.): План работы, проведение заседаний, ведение документации, контроль разработки и реализации мероприятий).	Ежемесячно	от 2 000 рублей до 5 000 рублей	Выплата руководителю ППк
9	Работа в составе ППк (разработка ИОМ, анализ продуктивности реализации ИОМ, обследование детей, подготовка характеристик), Совета профилактики (разработка индивидуального маршрута, планирование	Ежемесячно	до 1000 рублей	По факту выполненной работы

	профилактических мероприятия с детьми, семьями, оформление отчетов, характеристик)			
10	Высокое качество условий образовательной деятельности	1 раз в квартал	от 1 000 рублей до 5 000 рублей	По факту выполненной работы, с учетом нагрузки
11	Сопровождение семей, находящихся в социально опасном положении, в т. ч. внесение сведений в АИС «Подросток»	Ежемесячно	до 1 000 рублей	Выплата при наличии таких семей и организации работы с ними.
12	Качественная работа по профилактике экстремизма и терроризма в образовательной среде	Ежемесячно	до 1000 рублей	Выплата по факту подготовки проведения мероприятий
13	Руководство Советом профилактики	Ежемесячно	до 1 000 рублей	По факту проведения заседаний и реализации мероприятий
14	Качественная подготовка мероприятий разного уровня с трансляцией опыта	Ежемесячно	до 2 000 рублей	По факту участия
15	За качественную подготовку выпускников к обучению в школе.	1 раз в год (май)	до 5 000 рублей	При завершении срока обучения и при наличии аналитической информации
16	Качественная работа по вовлечению детей в дополнительное образование	1 раз в квартал	до 1 000 рублей	По факту регистрации детей в ПФДО
17	Высокое качество материалов анализа результатов образовательной деятельности и занесение в профиль группы и образовательной организации при мониторинге качества дошкольного образования и независимой оценки качества образования.	1 раз в год	до 5 000 рублей	По факту участия и внесения информации
18	Создание качественных условий для адаптации детей к условиям детского сада.	Ежегодно с 1 сентября по 31 декабря.	до 2000 рублей	Период адаптации ребенка к условиям детского сада, легкая степень адаптации
19	Общее сопровождение ребенка с ОВЗ младшим воспитателем во время образовательного процесса.	Ежемесячно	1000 рублей	Выплата по факту проведения сопровождения (наличие ребенка в детском саду) за отработанное время
20	За качественное выполнение обязанностей по содержанию помещений в соответствии с требованиями СанПиН.	Ежемесячно	до 5 000 рублей	По факту выполненной работы
21	Участие младшего воспитателя в общих мероприятиях детского сада	Ежемесячно	до 2000 рублей	По факту выполненной работы
22	Безаварийность, безотказность и бесперебойность работы различных систем	Ежемесячно	до 2000 рублей	По факту выполненной работы

23	Высокое качество ведения документации	Ежемесячно	до 2000 рублей	По факту выполненной работы
24	Высокое качество ремонтных работ при подготовке к новому учебному году	1 раз в год	До 10 000 рублей	По факту выполненной работы
25	За работу с официальным сайтом и официальной страницей в социальной сети ВКонтакте образовательной организации	Ежемесячно	До 5000 рублей	По факту публикации материалов, обновлений
26	За ведение учета дополнительного образования детей в информационной системе «Навигатор»	Ежемесячно	До 5000 рублей	Своевременность внесение информации, ведение информационной системы
27	За работу с молодыми специалистами, наставничество	Ежемесячно	До 1000 рублей	По факту проведения мероприятий, ведение документации
28	Активную работу в «Сферуме»	Ежемесячно	До 1 000 рублей	Статистика, факт проведения мероприятий

**Положение
о комиссии по распределению стимулирующих выплат, надбавок,
премий, материальной помощи в Березовском муниципальном
автономном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №
40 «Березонька»
(новая редакция)**

г. Березовский, 2023

1. Общие положения

1.1. Данное Положение о комиссии по распределению стимулирующих выплат, надбавок, премий, материальной помощи в Березовском муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 40 «Березонька» (далее Положение) разработано в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 5 августа 2008 года N 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» с изменениями на 19 января 2019 года, Федеральным законом № 273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации» с изменениями от 4 августа 2023 года, Трудовым кодексом Российской Федерации, Приказом Минобрауки России от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» в редакции от 13 мая 2019 года, Уставом Березовском муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 40 «Березонька» (далее – Образовательная организация), Коллективным договором.

1.2. Комиссия по распределению стимулирующих выплат, надбавок, премий, материальной помощи работникам (далее – Комиссия) является общественным органом.

1.3. Комиссия создается в количестве 5-7 человек из представителей администрации Образовательной организации (заведующего и заместителя заведующего по административно-хозяйственной части), председателя профсоюзного комитета (при наличии), наиболее компетентных, опытных членов педагогического коллектива (2-3 человека) и обслуживающего персонала (2-3 человека).

1.4. Состав комиссии, избранной Общим собранием работников, утверждается приказом заведующего Образовательной организации.

1.5. Комиссия руководствуется в своей деятельности следующими документами:

- Положением об оплате труда работников Березовского муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 40 «Березонька» (новая редакция);
- Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников Березовского муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 40 «Березонька» (новая редакция), и иных правовых актах, регулирующих оплату труда работников;
- Положение об оказании материальной помощи работникам Березовского муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 40 «Березонька»;

2. Основные задачи Комиссии

Комиссия в соответствии с предоставленными ей полномочиями Общим собранием работников Образовательной организации имеет право решать следующие задачи:

2.1. Изучать аналитический материал о качестве работы, выполняемой работниками Образовательной организации.

2.2. Устанавливать факты работы по отклонениям от нормальных условий труда (согласно ТК РФ).

2.3. Лишать работников частично и (или) полностью стимулирующих, компенсационных выплат, премий за несвоевременное, некачественное выполнение и невыполнение должностных обязанностей, приказов, нарушение правил внутреннего трудового распорядка согласно Положению о премировании в Березовском муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 40 «Березонька» и Положению об оказании материальной помощи работникам Березовского муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 40 «Березонька».

2.4. Изучать и утверждать размеры премий, доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, надбавок за сложность, напряженность и высокое качество работы.

2.5. Премировать, определять размеры материальной помощи (по заявлению работника Образовательной организации).

2.6. Работать по мере необходимости над совершенствованием критериев и показателей распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников.

3. Функциональные обязанности и регламент работы членов комиссии.

Комиссия из утвержденных приказом заведующего работников выбирает Председателя, заместителя председателя, секретаря комиссии. Заседание считается правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 состава Комиссии

3.1. Председатель комиссии:

руководит ее деятельностью, проводит заседания комиссии, распределяет обязанности между членами комиссии.

3.2. Заместитель председателя:

исполняет обязанности председателя во время его отсутствия.

3.3. Секретарь комиссии:

готовит заседания комиссии, оформляет протоколы заседаний комиссии, делает выписки из протоколов.

3.4. Члены комиссии:

- рассматривают материалы по самоанализу деятельности работников в соответствии с утвержденными критериями;

- принимают решения о соответствии деятельности работника требованиям к установлению размера выплаты стимулирующего характера или отказе в установлении выплаты стимулирующего характера, премии, надбавки, материальной помощи;

- запрашивают дополнительную информацию о деятельности претендента в пределах своей компетентности;

- соблюдают регламент работы комиссии;

- выполняют поручения, данные председателем комиссии;

- предварительно изучают документы и представляют их на заседании комиссии; обеспечивают объективность принимаемых решений;

- осуществляют анализ и оценку результатов мониторинга профессиональной деятельности работников только в части соблюдения установленных критериев.

3.5. Во время отсутствия члена комиссии из основного состава по уважительной причине его полномочия делегируются члену комиссии из резервного состава.

4. Порядок принятия решения по стимулирующим выплатам, надбавкам, премиям

4.1. Для работы по начислению выплат в Комиссию предоставляется информация о результатах деятельности работников, выполнения ими должностных обязанностей или иных показателей для назначения премий или иных выплат.

4.2. Заседания Комиссии проводятся 1 раз в месяц (в период с 25 по 28 число каждого месяца).

Вопросы материального поощрения рассматриваются администрацией Образовательной организации совместно с Комиссией, оформляются протоколом заседания.

4.3. Принимается решение об определении размера выплат стимулирующего характера, в т.ч. премиальных (разовых) выплат стимулирующей части фонда оплаты труда, а также премий, материальной помощи открытым голосованием большинством голосов при условии присутствия не менее половины членов Комиссии.

4.4. На основании решения заседания Комиссия оформляется протокол, в котором фиксируется решение об установлении выплат работникам.

4.5. Окончательное решение о размерах выплат за работу, о размерах премирования и материальной помощи принимает заведующий Образовательной организацией и оформляет приказ.

4.6. Материальная помощь оказывается на основании заявления работника, написанного на имя заведующего Образовательной организацией. Заявление рассматривается на Комиссии. Размер материальной помощи определяется заведующим Образовательной организации по согласованию с Профсоюзным комитетом, исходя из реальных возможностей и причин нуждаемости в помощи, и максимальными размерами не ограничивается.

4.7. Выплаты стимулирующего характера работникам осуществляются в дни выплаты заработной платы согласно локальным нормативным актам Образовательной организации.

4.8. При отсутствии или недостаточности финансовых средств заведующий Образовательной организацией вправе приостановить осуществление премиальных выплат и надбавок работникам, уменьшить или отменить их выплату.

4.9. Комиссия вправе пересматривать критерии для оценивания качества и установления выплат стимулирующего характера по собственной инициативе или на основании предложений работников Образовательной организации не чаще двух раз в год. Дополнения и изменения, вносимые Комиссией, рассматриваются на Общем собрании работников Образовательной организации, согласуется с профсоюзным комитетом и утверждаются заведующим.

5. Протокол заседания комиссии

5.1. Секретарь комиссии ведет протокол заседания с момента его открытия и до момента окончания, исключая перерывы. (Приложение 1)

5.2. В протоколе заседания указываются:

- наименование Образовательной организации;
- дата, место проведения заседания, порядковый номер заседания;
- фамилия, инициалы членов комиссии, присутствующих на заседании;
- вопрос повестки дня;
- ход заседания с результатами оценки;
- подписи председателя, секретаря и членов комиссии.

5.3. Протокол заседания оформляется в 2-дневный срок.

5.4. Протоколы заседаний Комиссии хранятся у заведующего Образовательной организации в течение финансового года. Они доступны для ознакомления всем работникам Образовательной организации.

6. Заключительные положения

6.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом Образовательной организации, принимается на Общем собрании работников образовательной организации и утверждается (вводится в действие) приказом заведующего Образовательной организации.

6.2. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме в соответствии действующим законодательством Российской Федерации.

6.3. Положение принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения к Положению принимаются в порядке, предусмотренном п.4.1. настоящего Положения.

6.4. После принятия Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.

Приложение 1.
к Положению о комиссии
распределению стимулирующих
выплат, надбавок, премий,
материальной помощи
БМАДОУ «Детский сад №40»

Протокол № ____
заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат, надбавок, премий,
материальной помощи

от _____ года

На заседании присутствовали:

Повестка:

1. Распределение выплат стимулирующего характера работникам в _____ месяце.
2. Установление персональных премиальных (разовых) выплат стимулирующего характера работникам в _____ месяце.

Ход:

Комиссия, заслушав сообщение ст. воспитателя, медика и заведующего о результатах контроля за выполнением обязанностей и участия работников в жизни БМАДОУ «Детский сад № 40», проанализировав листы самооценки установила:

- разногласия:

- снижение выплат стимулирующего характера следующим работникам (причина):

Основание:

- назначить премиальные (разовые) выплаты за _____
следующим работникам в сумме:

- назначить премиальные (разовые) выплаты за _____
следующим работникам в сумме:

РЕШЕНИЕ:

1. Распределить выплаты стимулирующего характера по показателям, согласно Приложениям 1-15 «Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников БМАДОУ «Детский сад № 40» в соответствии с набранными баллами, нагрузкой (см. Приложение № __ к протоколу № __ от _____ года, лист № 1, лист № 2,) следующим образом:

№ п/п	ФИО работника	Должность	Нагрузка	Кол-во баллов	Сумма по баллам, руб.

2. Установить премиальные (разовые) стимулирующие выплаты следующим работникам в следующем объеме (Приложение 16):

Приложение 2.
к Положению о комиссии
распределению стимулирующих
выплат, надбавок, премий,
материальной помощи
БМАДОУ «Детский сад №40»

ИТОГОВЫЙ ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ И СИСТЕМА НАЧИСЛЕНИЯ БАЛЛОВ И ПОСЧЕТА ИТОГОВОЙ СУММЫ

Воспитатель

№ п/п	ФИО работника	Должность	Оклад, руб.,	Стимулирующая часть, руб.	П.1	П.2	П.3*	П.4*	П.5*	П.6*	П.7*	П.8	П.9	П.10*	П.11	П.12	П.13	П.14*	П.15	П.16*	П.17*	П.18*	Коэффициент за нагрузку	Кол-во баллов	Стоимость балла	Сумма по баллам, руб.	Премияльные (разовые) выплаты, руб.	Итого сумма к выплате, руб.
1		воспитатель																										
2		воспитатель																										
3		воспитатель																										
4		воспитатель																										
5		воспитатель																										
6		воспитатель																										
7		воспитатель																										
8		воспитатель																										
9		воспитатель																										
10		воспитатель																										
11		воспитатель																										
12		воспитатель																										
13		воспитатель																										
14		воспитатель																										
15		воспитатель																										

Количество баллов с учетом нагрузки считается следующий образом:

Количество баллов = (п.1 +п.2+п.8+п.9+п.11+п.12+п.13+п.15)* коэффициент за нагрузку + п.3+п.4+п.5+п.6+п.7+п.10+п.14+п.16+п.17+п.18

Итоговая сумма к выплате = сумма по баллам + премиальные (разовые) выплаты.

Старший воспитатель

№ п/п	ФИО работника	Должность	Оклад, руб.	Стимулирующая часть, руб	П.1	П.2	П.3*	П.4*	П.5*	П.6*	П.7	П.8	П.9*	П.10*	П.11	П.12	П.13	П.14*	П.15	П.16*	П.17*	Коэффициент за нагрузку	Кол-во баллов	Стоимость балла	Сумма по баллам, руб.	Премияльные (разовые) выплаты, руб.	Итого сумма к выплате, руб.
1		Старший воспитатель																									

Количество баллов с учетом нагрузки считается следующий образом:

$$\text{Количество баллов} = (\text{п.1} + \text{п.2} + \text{п.7} + \text{п.8} + \text{п.11} + \text{п.12} + \text{п.13} + \text{п.15}) * \text{коэффициент за нагрузку} + \text{п.3} + \text{п.4} + \text{п.5} + \text{п.6} + \text{п.9} + \text{п.10} + \text{п.14} + \text{п.16} + \text{п.17}$$

$$\text{Итоговая сумма к выплате} = \text{сумма по баллам} + \text{премиальные (разовые) выплаты.}$$

Педагог - психолог

№ п/п	ФИО работника	Должность	Оклад, руб.	Стимулирующая часть, руб.	П.1	П.2	П.3*	П.4	П.5	П.6*	П.7	П.8	П.9*	П.10	П.11*	П.12*	Коэффициент за нагрузку	Кол-во баллов	Стоимость балла	Сумма по баллам, руб.	Премияльные (разовые) выплаты, руб.	
1		Педагог-психолог																				

Количество баллов с учетом нагрузки считается следующий образом:

$$\text{Количество баллов} = (\text{п.1} + \text{п.2} + \text{п.4} + \text{п.5} + \text{п.7} + \text{п.8} + \text{п.10}) * \text{коэффициент за нагрузку} + \text{п.3} + \text{п.6} + \text{п.9} + \text{п.11} + \text{п.12}$$

$$\text{Итоговая сумма к выплате} = \text{сумма по баллам} + \text{премиальные (разовые) выплаты.}$$

Учитель-логопед, учитель-дефектолог

№ п/п	ФИО работника	Должность	Оклад, руб.	Стимулирующая часть, руб.	П.1	П.2	П.3*	П.4	П.5	П.6*	П.7	П.8	П.9*	П.10	П.11*	П.12*	Коэффициент за нагрузку	Кол-во баллов	Стоимость балла	Сумма по баллам, руб.	Премияльные (разовые) выплаты, руб.	Итого сумма к выплате, руб.
1		Учитель-логопед																				
2		Учитель-дефектолог																				

Количество баллов с учетом нагрузки считается следующий образом:

Количество баллов = (п.1 + п.2+п.4+п.5+п.7+п.8+п.10)*коэффициент за нагрузку +п.3+п.6+п.9+п.11+п.12

Итоговая сумма к выплате = сумма по баллам + премиальные (разовые) выплаты.

Музыкальный руководитель

№ п/п	ФИО работника	Должность	Оклад, руб.	Стимулирующая часть, руб.	П.1	П.2	П.3*	П.4*	П.5	П.6*	П.7	П.8*	П.9	П.10	П.11*	П.12	П.13*	П.14*	Коэффициент за нагрузку	Кол-во баллов	Стоимость балла	Сумма по баллам, руб.	Премияльные (разовые) выплаты, руб.	Итого сумма к выплате, руб.
1		Музыкальный руководитель																						
2		Музыкальный руководитель																						

Количество баллов с учетом нагрузки считается следующий образом:

Количество баллов = (п.1 +п.2+ п.5+п.7+п.9+п.10+п.12)*коэффициент за нагрузку +п.3+п.4+п.6+п.8+п.11+п.13+п.14

Итоговая сумма к выплате = сумма по баллам + премиальные (разовые) выплаты.

Инструктор по физической культуре

№ п/п	ФИО работника	Должность	Оклад, руб.	Стимулирующая часть, руб	П.1	П.2	П.3*	П.4*	П.5	П.6*	П.7	П.8*	П.9	П.10	П.11*	П.12	П.13*	П.14*	Коэффициент за нагрузку	Кол-во баллов	Стоимость балла	Сумма по баллам, руб.	Премияльные (разовые) выплаты, руб.	Итого сумма к выплате, руб.
1		Инструктор по ФК																						

Количество баллов с учетом нагрузки считается следующий образом:

Количество баллов = (п.1 +п.2+п.5+п.7+п.9+п.10+п.12)*коэффициент за нагрузку +п.3+п.4+п.6+п.8+п.11+п.13+п.14

Итоговая сумма к выплате = сумма по баллам + премиальные (разовые) выплаты.

Помощник воспитателя, младший воспитатель

№ п/п	ФИО работника	Должность	Оклад, руб.	Стимулирующая часть, руб	П.1	П.2	П.3*	П.4	П.5*	П.6*	Коэффициент за нагрузку	Кол-во баллов	Стоимость балла	Сумма по баллам, руб.	Премияльные (разовые) выплаты, руб.	Итого сумма к выплате, руб.
1		Младший воспитатель														

Количество баллов с учетом нагрузки считается следующий образом:

Количество баллов = (п.1 +п.2+п.4)*коэффициент за нагрузку +п.3+ п.5+п.6

Итоговая сумма к выплате = сумма по баллам + премиальные (разовые) выплаты.

Делопроизводитель

№ П/П	ФИО работника	Должность	Оклад, руб.	Стимулирующая часть, руб	П.1	П.2	П.3	П.4*	Коэффициент за нагрузку	Кол-во баллов	Стоимость балла	Сумма по баллам, руб.	Премияльные (разовые) выплаты, руб.	Итого сумма к выплате, руб.
1		делопроизводитель												

Количество баллов с учетом нагрузки считается следующий образом:

$$\text{Количество баллов} = (\text{п.1} + \text{п.2} + \text{п.3}) * \text{коэффициент за нагрузку} + \text{п.4}$$

$$\text{Итоговая сумма к выплате} = \text{сумма по баллам} + \text{премиальные (разовые) выплаты.}$$

Специалист по охране труда

№ П/П	ФИО работника	Должность	Оклад, руб.	Стимулирующая часть, руб.	П.1	П.2	П.3*	Коэффициент за нагрузку	Кол-во баллов	Стоимость балла	Сумма по баллам, руб.	Премияльные (разовые) выплаты, руб.	Итого сумма к выплате, руб.
1		Специалист по охране труда											

Количество баллов с учетом нагрузки считается следующий образом:

$$\text{Количество баллов} = (\text{п.1} + \text{п.2}) * \text{коэффициент за нагрузку} + \text{п.3}$$

$$\text{Итоговая сумма к выплате} = \text{сумма по баллам} + \text{премиальные (разовые) выплаты.}$$

Уборщик служебных помещений

№ П/П	ФИО работника	Должность	Оклад, руб.	Стимулирующая часть, руб	П.1	П.2	П.3	П.4*	П.5*	Коэффициент за нагрузку	Кол-во баллов	Стоимость балла	Сумма по баллам, руб.	Премияльные (разовые) выплаты, руб.	Итого сумма к выплате, руб.
1		УСП													

Количество баллов с учетом нагрузки считается следующий образом:
 Количество баллов = (п.1 +п.2+п.3)*коэффициент за нагрузку +п.4+п.5
 Итоговая сумма к выплате = сумма по баллам + премиальные (разовые) выплаты.

Уборщик территории (дворник)

№ П/П	ФИО работника	Должность	Оклад, руб.	Стимулирующая часть, руб.	П.1	П.2	П.3*	Коэффициент за нагрузку	Кол-во баллов	Стоимость балла	Сумма по баллам, руб.	Премияльные (разовые) выплаты, руб.	Итого сумма к выплате, руб.
1		Уборщик территории											

Количество баллов с учетом нагрузки считается следующий образом:
 Количество баллов = (п.1 +п.2)*коэффициент за нагрузку +п.3
 Итоговая сумма к выплате = сумма по баллам + премиальные (разовые) выплаты.

Сторож/вахтер

№ П/П	ФИО работника	Должность	Оклад, руб.	Стимулирующая часть, руб	П.1	П.2	П.3*	Коэффициент за нагрузку	Кол-во баллов	Стоимость балла	Сумма по баллам, руб.	Премияльные (разовые) выплаты, руб.	Итого сумма к выплате, руб.
1		Сторож/вахтер											

Количество баллов с учетом нагрузки считается следующий образом:

$$\text{Количество баллов} = (\text{п.1} + \text{п.2}) * \text{коэффициент за нагрузку} + \text{п.3}$$

$$\text{Итоговая сумма к выплате} = \text{сумма по баллам} + \text{премиальные (разовые) выплаты.}$$

Рабочий по комплексному обслуживанию зданий, плотник

№ П/П	ФИО работника	Должность	Оклад, руб.	Стимулирующая часть, руб	П.1	П.2	Коэффициент за нагрузку	Кол-во баллов	Стоимость балла	Сумма по баллам, руб.	Премияльные (разовые) выплаты, руб.	Итого сумма к выплате, руб.
1		Рабочий по комплексному обслуживанию зданий										
2		Плотник										

Количество баллов с учетом нагрузки считается следующий образом:

$$\text{Количество баллов} = \text{п.1} * \text{коэффициент за нагрузку} + \text{п.2}$$

$$\text{Итоговая сумма к выплате} = \text{сумма по баллам} + \text{премиальные (разовые) выплаты.}$$

Шеф-повар, повар

№ П/П	ФИО работника	Должность	Оклад, руб.	Стимулирующая часть, руб	П.1	П.2	П.3	П.4	П.5*	П.6*	Коэффициент за нагрузку	Кол-во баллов	Стоимость балла	Сумма по баллам, руб.	Премияльные (разовые) выплаты, руб.	Итого сумма к выплате, руб.
1		Шеф-повар														
2		Повар														

Количество баллов с учетом нагрузки считается следующий образом:
 Количество баллов = (п.1 +п.2+п.3+п.4)*коэффициент за нагрузку +п.5+п.6
 Итоговая сумма к выплате = сумма по баллам + премиальные (разовые) выплаты.

Кладовщик

№ П/П	ФИО работника	Должность	Оклад, руб.	Стимулирующая часть, руб	П.1	П.2	П.3	П.4	П.5*	Коэффициент за нагрузку	Кол-во баллов	Стоимость балла	Сумма по баллам, руб.	Премияльные (разовые) выплаты, руб.	Итого сумма к выплате, руб.
1		Кладовщик													

Количество баллов с учетом нагрузки считается следующий образом:
 Количество баллов = (п.1 +п.2+п.3+п.4)*коэффициент за нагрузку +п.5
 Итоговая сумма к выплате = сумма по баллам + премиальные (разовые) выплаты.

Кухонный рабочий

№ П/П	ФИО работника	Должность	Оклад, руб.	Стимулирующая часть, руб.	П.1	П.2	П.3	П.4*	П.5*	Коэффициент за нагрузку	Кол-во баллов	Стоимость балла	Сумма по баллам, руб.	Премииальные (разовые) выплаты, руб.	Итого сумма к выплате, руб.
1		Кухонный рабочий													
2		Кухонный рабочий													

Количество баллов с учетом нагрузки считается следующий образом:
 Количество баллов = (п.1 +п.2+п.3)*коэффициент за нагрузку +п.4+п.5
 Итоговая сумма к выплате = сумма по баллам + премиальные (разовые) выплаты.

Рабочий по стирке и ремонту спецодежды

№ П/П	ФИО работника	Должность	Оклад, руб.	Стимулирующая часть, руб.	П.1	П.2	П.3	П.4*	П.5*	Коэффициент за нагрузку	Кол-во баллов	Стоимость балла	Сумма по баллам, руб.	Премииальные (разовые) выплаты, руб.	Итого сумма к выплате, руб.
1		Рабочий по стирке и ремонту спецодежды													
2		Рабочий по стирке и ремонту спецодежды													

Количество баллов с учетом нагрузки считается следующий образом:
 Количество баллов = (п.1 +п.2+п.3)*коэффициент за нагрузку +п.4+п.5
 Итоговая сумма к выплате = сумма по баллам + премиальные (разовые) выплаты.

Кастелянша

№ П/П	ФИО работника	Должность	Оклад, руб.	Стимулирующая часть, руб.	П.1	П.2	П.3	П.4*	П.5*	Коэффициент за нагрузку	Кол-во баллов	Стоимость балла	Сумма по баллам, руб.	Премияльные (разовые) выплаты, руб.	Итого сумма к выплате, руб.
1		Кастелянша													

Количество баллов с учетом нагрузки считается следующий образом:
 Количество баллов = (п.1 +п.2+п.3)*коэффициент за нагрузку +п.4+п.5
 Итоговая сумма к выплате = сумма по баллам + премиальные (разовые) выплаты.

Заместитель заведующего по административно-хозяйственной части

№ П/П	ФИО работника	Должность	Оклад, руб.	Стимулирующая часть, руб.	П.1	П.2	П.3	П.4*	П.5*	Коэффициент за нагрузку	Кол-во баллов	Стоимость балла	Сумма по баллам, руб.	Премияльные (разовые) выплаты, руб.	Итого сумма к выплате, руб.
1		Зам.зав. по АХЧ													

Количество баллов с учетом нагрузки считается следующий образом:
 Количество баллов = (п.1 +п.2+п.3)*коэффициент за нагрузку +п.4+п.5
 Итоговая сумма к выплате = сумма по баллам + премиальные (разовые) выплаты.