

**Муниципальное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад комбинированного вида №11»**

Обсужден и принят на  
общем собрании работников  
образовательной организации  
Протокол от 07.06.2021г. № 5

Утвержден  
приказом  
от 07.06.2021г. № 50

**Локальный нормативный акт № 96.**

**Положение  
об оплате труда и материальном стимулировании  
работников ДООУ**

**1. Общие положения**

1.1 Настоящее положение разработано в соответствии с законом 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г., Трудовым кодексом РФ, Уставом МДОУ, письмом Министерства образования и науки РФ за № 67 М от 09.04.1993 г. « О порядке установления доплат и надбавок», коллективного договора, в соответствии с Положением о системах оплаты труда в муниципальных бюджетных и казенных учреждениях муниципального образования Приозерский муниципальный район Ленинградской области по видам экономической деятельности, утвержденного постановлением администрации муниципального образования Приозерский муниципальный район Ленинградской области от 15 августа 2011 года № 2116 (с изм. от 31 августа № 2368). в целях усиления материальной заинтересованности работников ДООУ в повышении качества воспитательно-образовательного процесса, развития их творческой активности и инициативы, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2. Положение устанавливает порядок формирования фонда оплаты труда, размеры и порядок установления компенсационных, стимулирующих выплат за исполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника, порядок материального поощрения (премирования) за напряженность, высокое качество и результаты работы, и порядок выплаты материальной помощи.

1.3. При введении настоящего положения работникам МДОУ гарантируется выплата заработной платы в размерах, не ниже ранее установленных (без учета премий и иных стимулирующих выплат), а также с учетом величины минимального размера оплаты труда в Российской Федерации, установленного законодательством Российской Федерации.

1.4. Порядок назначения должностных окладов и персональных надбавок воспитателям и руководителю. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в трудовом договоре (контракте) в зависимости от масштаба управления и среднего должностного оклада (ставки заработной платы для педагогических работников) работников, относимых к основному персоналу возглавляемого им учреждения (далее – СДО).

Для расчета величины СДО принимаются должностные оклады (ставки заработной платы для педагогических работников) основного персонала по действующему на дату установления должностного оклада руководителя учреждения штатному расписанию.

1.4.1. Величина СДО определяется как среднее арифметическое должностных окладов (ставок заработной платы для педагогических работников) указанных работников.

1.4.2. При изменении должностных окладов (ставок заработной платы для педагогических работников) работников основного персонала учреждения одновременно производится перерасчет должностного оклада руководителя соответствующего учреждения.

1.4.3. Перечни должностей, относимых к основному персоналу для определения размеров должностных окладов руководителей учреждений, показатели масштаба управления и

порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей определяются по видам экономической деятельности.

1.4.4. Масштаб управления зависит от объемных показателей деятельности учреждения, учитываемых при определении группы по оплате труда. Коэффициент, выраженный в количестве СДО, применяемый для расчета должностного оклада руководителей учреждений в зависимости от группы по оплате труда.

1.4.5. Масштаб управления и соответствующая ему группа по оплате труда, к которой отнесено учреждение, ежегодно утверждается приказом уполномоченного органа на основе объемных показателей деятельности по состоянию на 01 января, по учреждениям образования - на 01 января либо 01 сентября текущего года.

1.4.6. При изменении расчетной величины, установленной нормативным документом уполномоченного органа, оклад руководителя индексируется на коэффициент изменения расчетной величины.

1.4.7. Должностные оклады заместителей руководителей учреждений устанавливаются приказом уполномоченного органа соответственно в размере 90 и 80 процентов должностного оклада руководителя соответствующего учреждения.

1.4.8. При наличии оснований, приказом уполномоченного органа устанавливаются персональные надбавки к должностным окладам руководителей учреждений, их заместителей.

## **2. Размеры и порядок установления межуровневых коэффициентов по общепрофессиональным профессиям**

2.1. Порядок тарификации работ и присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

Межуровневые коэффициенты для определения должностных окладов (ставок заработной платы для педагогически работников)

Квалификационный уровень	Наименование должности (профессии)	Межуровневые коэффициенты	
		Среднее профессиональное образование	Высшее профессиональное образование
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала			
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	1,35	1,5
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	1,45	1,75
3 квалификационный уровень	Воспитатель, методист, педагог-психолог	1,6	1,9
4 квалификационный уровень	Учитель-логопед	1,7	2,0

Межуровневые коэффициенты для определения должностных окладов (ставок заработной платы для обслуживающего персонала)

Квалификационный уровень	Наименование должности (профессии)	Межуровневые коэффициенты
1 квалификационный уровень	Сторож, дворник, уборщик служебных помещений	1,05
	Кастелянша, рабочий по стирке и ремонту белья, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, кладовщик, кухонный рабочий.	1,05
	Делопроизводитель	1,20
	Заведующий хозяйством	1,55
2 квалификационный уровень	Повар	1,80

### 3. Размеры и порядок установления компенсационных выплат

3.1. Компенсационные выплаты устанавливаются приказом по учреждению в рублях или в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы для педагогических работников) работников.

3.2. Повышение оплаты труда за работу с вредными и (или), опасными условиями труда и иными особыми условиями труда осуществляется пропорционально отработанному времени в таких условиях труда.

Конкретные размеры повышений определяются по результатам проведенной в установленном порядке аттестации рабочих мест и оценки условий труда на них и утверждаются приказами соответствующих учреждений с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором.

3.3. По результатам аттестации рабочих мест приказом по учреждению утверждается перечень профессий и должностей работников учреждения, которым устанавливается повышение оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда, с указанием размера повышения. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, осуществление указанной выплаты не производится.

3.4. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы устанавливается в соответствии с трудовым законодательством.

3.5. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере:

сторожам - 20 процентов должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), рассчитанного за час работы.

Размеры повышенной оплаты труда за работу в ночное время работникам включаются в трудовой договор.

Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

3.6. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере одинарной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников) за день или час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников) за день или час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

В праздничные дни допускаются работы, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работы, вызываемые необходимостью обслуживания населения, а также неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы.

3.7. Повышенная оплата за сверхурочную работу осуществляется в пределах установленного учреждению фонда оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством.

3.8. Дополнительные выплаты компенсационного характера в случае выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, за выполнение которой законодательством не предусмотрена дополнительная оплата, устанавливаются с учетом мнения Общего собрания работников образовательной организации.

3.9. Размеры таких выплат и порядок их установления определяются учреждением в пределах средств, направляемых на стимулирующий фонд, и закрепляются в коллективном договоре, локальном акте учреждения.

#### **4. Размеры и порядок установления персональных надбавок.**

4.1. Персональная надбавка к должностным окладам (ставка заработной платы для педагогических работников) устанавливается за квалификационную категорию в размерах:

- имеющим высшую квалификационную категорию - 30 процентов;
- имеющим первую квалификационную категорию - 20 процентов;

4.2. Наличие квалификационной категории должно быть подтверждено соответствующим документом аттестационной комиссии.

#### **5. Виды, размеры и порядок установления стимулирующих выплат**

5.1. Работникам учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты с учетом перечня (см. Приложение №1).

5.2. Выплаты стимулирующего характера производятся в соответствии с приказом по учреждению об утверждении положения об оплате и стимулировании труда работников учреждения.

5.3. Источником средств для установления доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, и материального поощрения за напряженность, высокое качество работы и результат работы являются:

- Стимулирующий фонд заработной платы в размере не менее 30% от должностных окладов с учетом нагрузки (включая персональные надбавки), скорректированный

на показатель посещаемости за предыдущий календарный год и при достижении нормативных показателей обслуживания получателей образовательных услуг);

- текущая экономия по тарифной части фонда заработной платы и экономия по тарифной части фонда заработной платы по итогам отчетного периода, за исключением экономии, образовавшейся из-за невыполнения плановых показателей деятельности учреждения;
- привлеченные внебюджетные средства.

5.4. Из фонда материального стимулирования производятся следующие выплаты:

- стимулирующие надбавки за выполнение дополнительных видов работ, за высокую результативность, ведение кружков;
- поощрение юбиляров в размере 1000 рублей;
- материальная помощь в размере 5000 рублей;

другие неучтенные в нормативных актах дополнительные виды работ, в том числе не входящих в круг основных обязанностей работников.

5.5. Для выполнения работ, не связанных с постоянной деятельностью работников предусматриваются дополнительные выплаты:

- ответственному за работу сайта учреждения и своевременным внесением необходимых сведений на сайт от 2300 рублей.
- контрактному управляющему производить выплату в размере 13800 рублей.
- ответственному за ведение АИС электронный детский сад от 2300 рублей.
- ответственному за сайт РГИС/ГИС 2300 рублей.
- ответственному за составление меню производить выплату в размере 5500 рублей
- ответственному за методическую работу в размере 11500 рублей.

5.6. Выплаты стимулирующего характера носят дифференцированный характер и устанавливаются за достигнутые результаты в обучении и воспитании, качественное выполнение должностных обязанностей. Фонд стимулирования составляет не менее 30 % от фонда оплаты труда.

5.7. Стимулирующие выплаты выплачиваются работникам на основании приказа руководителя образовательного учреждения с учетом мнения комиссии по установлению, распределению и расчету стимулирующих выплат и доплат работникам за выполнение дополнительных работ.

5.8. В число сотрудников получающих стимулирующие выплаты входят все работники образовательного учреждения, включая совместителей.

5.9. Стимулирующие выплаты начисляются за фактически отработанное время. За период нахождения работников в различных видах оплачиваемых или неоплачиваемых отпусков, а также за период временной нетрудоспособности, стимулирующие выплаты не начисляются.

5.10. Ежемесячно комиссия по установлению, распределению и расчету стимулирующих выплат и доплат работникам выдает работникам образовательного учреждения карты оценки и результативности труда, которые каждый работник заполняет самостоятельно в графе самооценки.

5.11. Работники предоставляют комиссии заполненные карты оценки и результативности труда в срок не позднее 15 числа каждого месяца.

5.12. При не предоставлении карты оценки и результативности труда с баллами самооценки стимулирующие выплаты комиссией не рассматриваются.

5.13. Комиссия не позднее 19 числа каждого месяца проводит заседание по распределению доплат и стимулирующих выплат, на котором члены комиссии

рассматривают все представленные карты, анализируют, делают поправки (в случае несогласия с работником), аргументируют свои действия. Объем средств, выделенных для выплат делится на общее количество набранных сотрудниками баллов и умножается на количество набранных баллов конкретного сотрудника.

5.14. Итоги заседания комиссии оформляются протоколом, в котором определены размеры стимулирующих выплат доплат работникам ДОУ.

5.15. Руководитель ДОУ на основании протокола издает распорядительный акт (приказ) об установлении стимулирующих выплат и доплат работникам ДОУ.

5.15. За отчетные период может быть выплачена стимулирующая выплата, установленная комиссией за выполнение дополнительной работы, не входящей в должностные обязанности (в фиксированной сумме). Эта сумма вычитается из объема денежных средств, выделенных для выплат до деления на общее количество набранных сотрудниками баллов.

5.16. Предложения по количественным показателям стимулирующих выплат представляются администрацией образовательного учреждения комиссии по установлению, распределению и расчету стимулирующих выплат и доплат работникам за выполнение дополнительных работ.

После обсуждения итогов деятельности работников за премируемый период, члены комиссии образовательного учреждения вносят предложения об изменении показателей и подписывают лист согласования итоговых показателей премирования.

5.17. Руководителю образовательного учреждения за эффективное и качественное исполнение своих должностных обязанностей стимулирующие выплаты производятся на основании приказа учредителя в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах руководителей образовательных учреждений, подведомственных Комитету образования администрации муниципального образования Приозерский муниципальный район Ленинградской области.

5.18. Периоды выплат стимулирующего характера могут устанавливаться по итогам работы: за месяц, за квартал, за полугодие, за календарный год.

## **6. Распределение фонда материального стимулирования**

6.1. Расходование стимулирующей части оплаты труда работников образовательного учреждения производится с учетом результативности и качества труда, которые оцениваются по трем направлениям:

- результаты деятельности образовательного учреждения в целом;
- результаты деятельности конкретного педагога;
- результаты деятельности конкретного работника.

6.2. С целью распределения фонда материального стимулирования в образовательном учреждении создается комиссия из числа работников учреждения по установлению, распределению и расчету стимулирующих выплат и доплат работникам за выполнение дополнительных работ.

6.3. Учредителем, исходя из утвержденного фонда оплаты труда на календарный год, утвержденного штатного расписания и тарификации работников, определяется объем средств фонда материального стимулирования.

6.4. Установка стимулирующих выплат за особое качество работы, за высокую результативность, успешное выполнение наиболее сложных работ, за выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей работников производится на основании приказа руководителя образовательного учреждения по согласованию с комиссией по установлению, распределению и расчету стимулирующих выплат и доплат работникам за выполнение дополнительных работ в пределах фонда материального стимулирования.

## **7. Условия выплат стимулирующего характера.**

7.1. Основным условием выплат стимулирующего характера является отсутствие существенных замечаний по качеству и своевременности выполнения каждого показателя премирования работниками, а также объективность и достоверность предоставляемой ими информации.

7.2. Стимулирующая выплата не выплачивается при наличии существенных замечаний, при наличии замечаний инспекционного контроля, по результатам проверок; при вынесении дисциплинарного взыскания. К существенным замечаниям относятся нарушения Устава ДОУ, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, коллективного договора, других локальных актов, за которые работник получил взыскания в течение учебного года. В этом случае он исключается из числа премируемых по итогам работы за тот период, в котором на него было наложено взыскание. Если взыскание было снято в течение того же учебного года, в котором оно было наложено, то размер премии за учебный год определяется пропорционально периоду без взыскания по отношению к полному учебному году.

7.3. Система материального стимулирования включает в себя ежемесячные дифференцированные выплаты стимулирующего характера по результатам труда.

7.4. Выплаты стимулирующего характера носят дифференцированный характер и устанавливаются за достигнутые результаты в обучении и воспитании, качественное выполнение должностных обязанностей. Фонд стимулирования составляет не менее 30% от фонда оплаты труда.

7.5. Комиссия по установлению, распределению и расчету стимулирующих выплат и доплат работникам за выполнение дополнительных работ вправе изменить размеры доплат и надбавок в зависимости от качества, результативности, творческого отношения к работе, а также в связи с нарушениями трудовой дисциплины.

## **8. Показатели выплат стимулирующего характера.**

8.1. Показатели материального стимулирования формируются образовательным учреждением в соответствии со своим типом и видом в разрезе должностей работников образовательного учреждения.

8.2. Каждому показателю устанавливается соответствующее максимальное количество баллов, которое может быть установлено по соответствующему показателю (Приложение № 1)

## **9. Порядок определения размера стимулирующих выплат.**

9.1. Методика определения персонального размера стимулирующих выплат работникам позволяет учесть трудовой вклад работника, а также качество и результаты работы каждого работника.

9.2. При определении персонального размера стимулирующей выплаты работника по итогам отчетного периода:

9.2.1. определяется объем средств фонда материального стимулирования для распределения (подтверждается служебной запиской с расчетом финансового органа образовательного учреждения);

9.2.2. по результатам контроля для каждого работника определяются баллы по каждому показателю, находится их общая сумма;

- 9.2.3. вычисляется *коэффициент трудового участия*, который определяется отношением фактически отработанного времени к полному премиальному периоду;
- 9.2.4. определяется *коэффициент премирования* каждого работника путем умножения суммы баллов каждого работника на его коэффициент трудового участия;
- 9.2.5. коэффициенты суммируются по всем работникам образовательного учреждения, и определяется *коэффициент премий*;
- 9.2.6. общий фонд делится на коэффициент премий (определяется денежная сумма, приходящаяся на единицу коэффициента премий);
- 9.2.7. стимулирующая выплата в денежном выражении отдельного работника определяется умножением *коэффициента* на денежную сумму, приходящуюся на единицу коэффициента стимулирующей выплаты.

## **10. Порядок выплаты разовых премий.**

10.1. Под разовой премией следует понимать выплаты единовременного характера, которые предоставлены работнику:

- за успешное выполнение наиболее сложных работ (например: дворнику – уборка снега при обильном снегопаде, листья при обильном листопаде, рабочему по РиоЗ и заведующему хозяйством – сложные ремонтные работы, устранение сложных аварийных ситуаций и т.д.);
- за дополнительные виды работ, не входящих в круг основных обязанностей работников;
- поощрение юбиляров (с 50 лет) - 1000 рублей;
- награждение работников:

\*Почетная грамота или Благодарность муниципального уровня – 1000,00 руб.;

\*Почетная грамота комитета общего и профессионального образования ЛО – 2000,00руб.

\*Почетная грамота Министерства образования и науки РФ – 3000,00 руб.;

10.2. Педагогическим работникам предусматривается выплата разовых премий за:

- высокие результаты по итогам фронтального и тематического контроля – 1000 руб.
- оформление группы (музыкального зала) – 300-500 рублей, лестничных маршей, коридоров ДОУ – 1000-1500 рублей.
- оформление и озеленение участка на территории ДОУ – 500-1000 рублей

## **11. Условия и порядок выплаты материальной помощи.**

11.1. Под материальной помощью следует понимать выплаты единовременного характера, предоставляемые работнику, либо семье умершего работника или пенсионера в особых случаях на основании личного заявления работника, либо по представлению непосредственного руководителя, где работает нуждающийся.

11.2. Материальная помощь может быть оказана в случае:

- смерти близких родственников (жены, мужа, детей, родителей либо родных братьев, сестер) работника, на основании копий свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родственные отношения в размере 5000 руб.;
- утраты личного имущества в результате пожара, совершенного преступления или стихийного бедствия, на основании справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.);
- тяжелого заболевания по ходатайству непосредственно руководителя с предоставлением документов, подтверждающих расходы на лечение.
- компенсации оплаты первичного медицинского осмотра по истечении 3 месяцев работы в ДОУ; транспортных расходов на курсы повышения квалификации, в соответствии с предоставленными платежными документами (чеки, билеты).



11.3. В случае смерти работника, основным местом работы которого являлось образовательное учреждение, или бывшего работника, уволившегося из образовательного учреждения в связи с выходом на пенсию, материальная помощь оказывается его семье в лице супруга либо, в случае его отсутствия, одного из детей, либо, в случае их отсутствия, одного из родителей, либо, в случае их отсутствия, родного брата или сестры, либо, в случае отсутствия близких родственников, материальная помощь для проведения похорон оказывается руководителю структурного подразделения, в котором работал умерший.

11.4. По представлению руководителя возможно оказание единовременной материальной помощи работнику в случае его тяжелого материального положения.

11.5. Оказание материальной помощи может производиться из экономии фонда оплаты труда только на основании приказа руководителя учреждения, в обязательном порядке согласованного с учредителем, по личному заявлению работника

## **12. Изменение размеров надбавок и доплат работнику ОУ.**

12.1. Комиссия в течение года по мере необходимости рассматривает вопросы об изменении размеров надбавок и доплат.

12.2. Размер надбавок и доплат работнику образовательного учреждения сокращается:

- За нарушение финансово-хозяйственной деятельности, трудовой дисциплины – от 20% до 40%,
- За нарушение исполнительской дисциплины – до 20%,
- За наличие обоснованных жалоб граждан в вышестоящие организации – до 40%,
- За нарушение Устава ДООУ, трудового договора, должностной инструкции, действующего законодательства в сфере образования, инструкции по охране жизни и здоровья детей, Правил внутреннего трудового распорядка ДООУ – до 50%.
- За нарушение санитарно-эпидемиологического режима – до 40%;
- За нарушение педагогической этики – до 50%;
- За детский травматизм – до 50 %;
- За детский травматизм по вине работника – до 100%;
- За халатное отношение к сохранности материально-технической базы – до 50%;
- За неисполнение приказов руководителя – 30 %

## **13. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда**

13.1. Месячный фонд оплаты труда работников учреждения определяется как сумма:

расходов на выплату должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) всех штатных единиц по штатному расписанию;

расходов на осуществление постоянных компенсационных выплат;

расходов на осуществление стимулирующих выплат, в том числе персональных надбавок к должностным окладам.

13.2. Годовой фонд оплаты труда учреждений, указанных в пункте 13.1. настоящего раздела, рассчитывается путем умножения месячного фонда оплаты труда на 12.

**Перечень стимулирующих выплат, размеры и условия осуществление стимулирующих выплат: Воспитатель, учитель-логопед, педагог-психолог, музыкальный руководитель, инструктор по физо**

№	Показатель	Критерии	Периодичность выплаты	Баллы	
1	Средняя наполняемость группы в соответствии с нормативами	1.1.Выполнение плана посещаемости детей (детодни )%)	ежемесячно		
		30 % - 50%			1
		51% - 100%			2
		1.2. Адаптация (ясли)	ежемесячно	1	
2	Эффективное взаимодействие с родителями	2.1. Отсутствие жалоб и обращений в вышестоящие организации	ежемесячно	3	
		2.2. Работа с родителями (в т. ч. уборка снега на участке)	ежемесячно	3	
3	Работа с воспитанниками	3.1. Участие воспитанников в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях)	По факту	1	
		3.2.Муниципальный уровень ( если готовит педагог)			
4	Участие педагога в реализации образовательной программы	4.1. Активное участие педагога в праздниках ДООУ (исполнение ролей: Новый год, 8 марта, выпускной))	По факту	Фиксированная сумма От 300 р. до 1000 р.	
5	Создание элементов образовательной инфраструктуры	5.1 Использование ИКТ в работе с детьми	Ежемесячно	3	
		5.2 Оформление холла, коридора, лестниц	По факту	1	
6	Дополнительная работа	6.1. Наставничество, кураторство	По факту	1	
		6.2. Субботник (покраска деревьев, поребриков, игрового оборудования на участках, оформление клумб)		1	
7	Участие в методической работе	7.1. Муниципальный уровень (участник)	По факту	2	
		7.2. Уровень ДООУ (педагог – слушатель, в свободное от работы время)		1	
8	Стаж	От 1 года до 10 лет		1	
		От 11 лет до 20 лет		2	
		От 21 года до 30 лет и более		3	

<b>Заместитель заведующего по безопасности</b>			
№ п/п	Показатели	Периодичность выплаты	Максимальное количество баллов 29
1	Проведение обучения с персоналом по вопросам безопасности.	Ежемесячно	1
2	Участие в общих мероприятиях: На уровне ДОУ на муниципальном уровне на региональном уровне		3 5 7
3	Оформление ДОУ (стенды)		1
4	Участие в методической работе ДОУ (педсовет, мастер-класс, практические занятия, семинары, доклады, презентации для педагогов, подготовка и оформление выставки).		1 за каждый вид
5	Постоянное обновление профессиональной информации в родительских уголках	Ежемесячно	1
6	Охрана и укрепление физического и психического здоровья воспитанников (внедрение здоровьесберегающих технологий, профилактическая, просветительская работа)	Ежемесячно	1
7	Обеспечение безопасности пребывания воспитанников в ДОУ	Ежемесячно	1
8	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в помещениях и на территории ДОУ	Ежемесячно	1
9	Работа по профилактике травматизма	Ежемесячно	1
10	Отсутствие обоснованных жалоб родителей	Ежемесячно	1
11	Своевременная отчетность	Ежемесячно	1
12	За непрерывный стаж работы <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ От 1 года до 5 лет</li> <li>▪ От 5 до 10 лет</li> <li>▪ От 10 до 15 лет</li> <li>▪ От 15 и более</li> </ul>	Ежемесячно	1 2 3 4
13	Устранение последствий ЧП, аварийной ситуации	По факту	2
14	Ответственный за пожарную безопасность	Ежемесячно	2
15	Участие в ремонтах	По факту	До 10
16	Участие в оформлении территории учреждения (субботник)	По факту	3

### Заведующий хозяйством

Критерии эффективности деятельности	Периодичность выплаты	Баллы
1. Приобретение материально-технического оснащения	Ежемесячно	1
2. Образцовое содержание бельевой	Ежемесячно	1
3. Соблюдение ТБ и ОТ	Ежемесячно	1
4. Организация и участие в ремонте ДОУ	По факту	До 10
5. Осуществление надзора за приборами ДОУ	Ежемесячно	1
6. Работа с обслуживающим персоналом	Ежемесячно	1
7. Своевременное списание и постановка на учет материальных ценностей	Ежемесячно	2
8. Соблюдение СанПиН	Ежемесячно	1
9. Работа с РиОЗ	Ежемесячно	2
10. Обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря	Ежемесячно	1
11. За непрерывный стаж работы	Ежемесячно От 1 года до 5 От 5 до 10 лет От 10 до 15 лет От 15 и более	1 2 3 4
12. Своевременное и качественное оформление документации	Ежемесячно	3
13. Помощь в одевании детей младших групп	По факту	2
14. Средняя наполняемость детского сада в соответствии с нормативами	Ежемесячно Выше 70 % 60%-70% 50%-60%	3 2 1

### Кладовщик

Критерии эффективности деятельности	Периодичность выплаты	Баллы
1. Образцовое содержание пищеблока и кладовых, соблюдение СанПиН	Ежемесячно	1
2. Соблюдение ТБ и ОТ	Ежемесячно	1
3. Отсутствие замечаний	Ежемесячно	1
4. За сохранность инвентаря, имущества, оборудования	Ежемесячно	1
5. Инициативность при замене временно отсутствующих работников, качественное выполнение работы заменяемого сотрудника	По факту	2
6. Участие в ремонтах	По факту	До 10
7. Участие в оформлении территории учреждения (субботник)	По факту	3
8. За разгрузку продуктов, рубку мяса	По факту	2
9. За перевозку продуктов питания со склада	Ежемесячно	1
10. За непрерывный стаж работы	Ежемесячно От 1 года до 5 От 5 до 10 лет От 10 до 15 лет От 15 и более	1 2 3 4
11. Устранение аварийных ситуаций, уборка после аварийных ситуаций	По факту	До 3
12. Ведение документации	Ежемесячно	3
14. Средняя наполняемость детского сада в соответствии с нормативами	Ежемесячно Выше 70 % 60%-70% 50%-60%	3 2 1

### Младший воспитатель

1. Образцовое содержание групп, строгое соблюдение СанПиН	Ежемесячно	2
2. Соблюдение ОТ и ТБ	Ежемесячно	1
3. Отсутствие жалоб родителей, замечаний по исполнению должностных обязанностей	Ежемесячно	1
4. Обеспечение безопасности пребывания воспитанников ДОУ	Ежемесячно	1
5. Активное участие в образовательном процессе, в т.ч. проведение режимных моментов	Ежемесячно (оценка воспитателей группы)	2
6. Активное участие в плановых мероприятиях Учреждения (праздниках, утренниках, подготовки помещения к праздникам и т.д.)	По факту	2
7. Инициативность при замене временно отсутствующих работников, качественное выполнение работы заменяемого сотрудника	По факту	2
8. Средняя наполняемость группы в соответствии с нормативами	Ежемесячно Выше 70 % 60%-70% 50%-60%	3 2 1
9. За сохранность инвентаря, имущества, оборудования	Ежемесячно	1
10. Напряженность работы на яслях	Ежемесячно	2
11. За активное участие в адаптации вновь прибывших детей (с учетом посещения детей)	По факту	До 4
12. Участие в ремонтах	По факту	До 10
13. Участие в оформлении территории учреждения (субботник)	По факту	3
14. Устранение аварийных ситуаций, уборка после аварийных ситуаций	По факту	До 3
15. За непрерывный стаж работы	Ежемесячно От 1 года до 5 От 5 до 10 лет От 10 до 15 лет От 15 и более	1 2 3 4
16. Работа с детьми инвалидами	Ежемесячно (по факту)	1

## Повар

Критерии эффективности деятельности	Периодичность выплаты	Баллы
1. Образцовое содержание пищеблока и кладовых, соблюдение СанПиН	Ежемесячно	1
2. Соблюдение ТБ и ОТ	Ежемесячно	1
3. Отсутствие замечаний	Ежемесячно	1
4. За сохранность инвентаря, имущества, оборудования	Ежемесячно	1
5. Инициативность при замене временно отсутствующих работников, качественное выполнение работы заменяемого сотрудника	По факту	2
6. Участие в ремонтах	По факту	До 10
7. Участие в оформлении территории учреждения (субботник)	По факту	3
8. За разгрузку продуктов, рубку мяса	По факту	2
9. За горячий цех	Ежемесячно	2
10. За непрерывный стаж работы	Ежемесячно От 1 года до 5 От 5 до 10 лет От 10 до 15 лет От 15 и более	1 2 3 4
11. Средняя наполняемость детского сада в соответствии с нормативами	Ежемесячно Выше 70 % 60%-70% 50%-60%	3 2 1
12. Устранение аварийных ситуаций, уборка после аварийных ситуаций	По факту	До 3
13. Приготовление для детей аллергиков	По факту (ежемесячно)	1
14. Строгое соблюдение технологии приготовления пищи	Ежемесячно	2
15. Отсутствие жалоб со стороны родителей	Ежемесячно	1

### Машинист по стирке белья, кастелянши

Критерии эффективности деятельности	Периодичность выплаты	Баллы
1. Добросовестное исполнение должностных обязанностей	Ежемесячно	1
2. Вклад в решение кадровых проблем, в т.ч. за дополнительный объём работ, не связанный с выполнением основных обязанностей	Ежемесячно	До 3
3. Качественный ремонт, стирка, хранения белья	Ежемесячно	1
4. За сохранность инвентаря, имущества, оборудования	Ежемесячно	1
5. Контроль за своевременной сменой белья, выдачи его в срок	Ежемесячно	1
6. Участие в ремонтах	По факту	До 10
7. Участие в оформлении территории учреждения (субботник)	По факту	3
8. За непрерывный стаж работы	Ежемесячно От 1 года до 5 От 5 до 10 лет От 10 до 15 лет От 15 и более	1 2 3 4
9. Помощь в одевании детей младших групп	По факту	2
10. Средняя наполняемость детского сада в соответствии с нормативами	Ежемесячно Выше 70 % 60%-70% 50%-60%	3 2 1
11. Соблюдение ТБ и ОТ	Ежемесячно	1



## Сторож

Критерии эффективности деятельности	Периодичность выплаты	Баллы
1.Отсутствие аварийных ситуаций(своевременное информирование спецслужб об аварии, завхоза, администрации)	Ежемесячно	1
2.Устранение аварийных ситуаций	По факту	3
3. Отсутствие замечаний по соблюдению инструкции по ОТ,ПБ,ТБ	Ежемесячно	1
4. Отсутствие замечаний по исполнению должностных обязанностей	Ежемесячно	1
5. Соблюдение графика рабочего времени	Ежемесячно	1
6. Участие в ремонтах	По факту	До 10
7. Своевременное и качественное оформление документации	Ежемесячно	1
8. За непрерывный стаж работы	Ежемесячно	1
	От 1 года до 5	2
	От 5 до 10 лет	3
	От 10 до 15 лет	4
	От 15 и более	
9. Уборка коридоров	Ежемесячно	1

## Дворник

Критерии эффективности деятельности	Периодичность выплаты	Баллы
1.Отсутствие аварийных ситуаций(своевременное информирование спецслужб об аварии ,завхоза, администрации)	Ежемесячно	1
2.Устранение аварийных ситуаций	По факту	3
3. Отсутствие замечаний по соблюдению инструкции по ОТ,ПБ,ТБ	Ежемесячно	1
4. Отсутствие замечаний по исполнению должностных обязанностей	Ежемесячно	1
5. Соблюдение графика рабочего времени	Ежемесячно	1
6. Участие в ремонтах	По факту	До 10
7. Уборка снега на территории в зимний период, уборка листьев, работа по озеленению, поливка территорий, вывоз мусора	По факту	До 5
8. За непрерывный стаж работы	Ежемесячно От 1 года до 5 От 5 до 10 лет От 10 до 15 лет От 15 и более	1 2 3 4
9. Сохранность инвентаря	Ежемесячно	1

### Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

№ п/п	Показатели	Максимальное количество баллов  (13 б.)
1	Устранение аварийных ситуаций, своевременный профилактический осмотр оборудования и коммуникаций)	2
2	Отсутствие замечаний по соблюдению инструкций по ОТ, ПБ,ТБ	0,5
3	Отсутствие замечаний по исполнению должностных обязанностей	0,5
4	Образцовое содержание рабочего места (уборка после различных видов работ, исправность инструмента).	1
5	Соблюдение графика рабочего времени	1
6	Участие в ремонте (разовое)	3
7	За непрерывный стаж работы <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ От 1года до 5 лет</li> <li>▪ От 5 до 10 лет</li> <li>▪ От 10 до 15 лет</li> <li>▪ От 15 и более</li> </ul>	1 2 3 4

### Уборщик служебных помещений

Критерии эффективности деятельности	Периодичность выплаты	Баллы
1. Добросовестное исполнение должностных обязанностей	Ежемесячно	1
2. Вклад в решение кадровых проблем, в т.ч. за дополнительный объём работ, не связанный с выполнением основных обязанностей	Ежемесячно	До 3 б.
3. Качественная уборка помещений, коридоров, лестничных маршей	Ежемесячно	1
4. За сохранность инвентаря, имущества, оборудования	Ежемесячно	1
5. Устранение аварийных ситуаций	По факту	До 3 б.
6. Участие в ремонтах	По факту	До 10 б.
7. Участие в оформлении территории учреждения (субботник)	По факту	До 3 б.
8. За непрерывный стаж работы	Ежемесячно От 1 года до 5 От 5 до 10 лет От 10 до 15 лет От 15 и более	1 2 3 4
9. Помощь в одевании детей младших групп	По факту	2
10. Средняя наполняемость детского сада в соответствии с нормативами	Ежемесячно Выше 70 % 60%-70% 50%-60%	3 2 1

### Кухонный рабочий

Критерии эффективности деятельности	Периодичность выплаты	Баллы
1. Образцовое содержание пищеблока и кладовых, соблюдение СанПиН	Ежемесячно	1
2. Соблюдение ТБ и ОТ	Ежемесячно	1
3. Отсутствие замечаний	Ежемесячно	1
4. За сохранность инвентаря, имущества, оборудования	Ежемесячно	1
5. Инициативность при замене временно отсутствующих работников, качественное выполнение работы заменяемого сотрудника	По факту	2
6. Участие в ремонтах	По факту	До 10
7. Участие в оформлении территории учреждения (субботник)	По факту	3
8. За разгрузку продуктов, рубку мяса	По факту	2
9. За горячий цех	Ежемесячно	2
10. За непрерывный стаж работы	Ежемесячно От 1 года до 5 От 5 до 10 лет От 10 до 15 лет От 15 и более	1 2 3 4
11. Средняя наполняемость группы в соответствии с нормативами	Ежемесячно Выше 70 % 60%-70% 50%-60%	3 2 1
12. Устранение аварийных ситуаций, уборка после аварийных ситуаций	По факту	До 3

## Делопроизводитель

№ п/п	Показатели	Периодичность выплаты	Баллы
1	Добросовестное исполнение должностных обязанностей, графика работы	Ежемесячно	1
2	Оформление личных дел воспитанников	Ежемесячно	2
3	Ведение трудовых книжек и личных дел сотрудников ДОУ	Ежемесячно	1
4	Работа с кадрами (расстановка кадров)	Ежемесячно	2
5	Компенсация родительской платы	Ежемесячно	3
6	Отсутствие обоснованных жалоб родителей	Ежемесячно	1
7	Соблюдение техники безопасности, пожарной безопасности, охраны труда	Ежемесячно	1
8	Своевременная отчетность, ведение документации	Ежемесячно	2
9	Составление договоров с организациями	Ежемесячно	2
10	Участие в ремонтах	По факту	До 10
11	Участие в оформлении территории учреждения (субботник)	По факту	3
12	Инициативность при замене временно отсутствующих работников, качественное выполнение работы заменяемого сотрудника	По факту	До 5
13	Помощь в одевании детей младших групп	По факту	2
14	За непрерывный стаж работы <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ От 1 года до 5 лет</li> <li>▪ От 5 до 10 лет</li> <li>▪ От 10 до 15 лет</li> <li>▪ От 15 и более</li> </ul>	Ежемесячно	1 2 3 4