



Ясиновская



Утверждено
Заседанием МДОБУ № 84
Сорокинская

Положение об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения детский сад общеразвивающего вида № 84 г. Сочи

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения детский сад общеразвивающего вида № 84 г. Сочи (далее-Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Законом Российской Федерации «Об образовании»;

Постановлением Главы города Сочи от 02.02.2009 №38 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования города Сочи» (ред. от 26.04.2011 №1480);

Положение вводится с целью повышения эффективности деятельности педагогических работников муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения детский сад общеразвивающего вида № 84 г. Сочи в соответствии с Программой поэтапного совершенствования оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2013 - 2018 годы, утверждённой распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2013 №2190-р и постановлением Администрации города Сочи от 09.10.2014 № 2066 Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменений в отраслях социальной сферы муниципального образования город-курорт Сочи, направленные на повышение эффективности образования», на основании письма министерства образования и науки Российской Федерации от 20 июня 2013 года №АП-1073\02 «О разработке показателей эффективности» и определяет порядок оплаты труда работников муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения детский сад общеразвивающего вида № 84 г. Сочи (далее МДОБУ №84 г. Сочи).

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения детский сад общеразвивающего вида № 84 г. Сочи (далее МДОБУ №84 г. Сочи).

Положение включает в себя:

- порядок и условия оплаты труда;
- порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера;
- порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера;
- порядок, условия премирования работников учреждения;
- материальная помощь;
- штатное расписание.

1.3 . Оплата труда работников устанавливается с учётом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплаты компенсационного характера;
- перечня выплат стимулирующего характера;
- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации МДОБУ №84 г.Сочи.

1.4. Условия оплаты труда, размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. Месячная заработная плата работников МДОБУ № 84, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за норму часов педагогической работы по профессиональным квалификационным группам должностей работников и профессий рабочих, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 года №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29.05.2008г. №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008года №248 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

2.2. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством, применяются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы без учета повышающих коэффициентов.

2.3. Размер выплаты по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на повышающий коэффициент, при этом выплата по повышающему коэффициенту не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

2.4. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется в соответствии с приказом Минобрнауки 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"

2.5. Заработная плата выплачивается два раза в месяц не позднее 15 числа текущего месяца и 30 числа месяца, следующего за расчетным периодом.

2.6. Перед получением заработной платы работнику выдается расчетный лист по установленной форме. В соответствии с ч. 6 ст. 136 ТК РФ проводится регистрация выдачи расчетного листа под роспись сотрудника.

2.7. Установленная педагогическим работникам фактическая ставка выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.8. Оплата труда работников МДОБУ №84 производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете учреждения на соответствующий финансовый год.

2.9. Оплата труда работников МДОБУ №84, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

3. Порядок и условия установления выплата компенсационного характера

3.1. Оплата труда работников МДОБУ №84, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:
за работу на тяжелых (особо тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда;

за совмещение профессий (должностей);

за расширение зон обслуживания;

за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за сверхурочную работу;

за особые условия труда

3.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда в размере до 12% от ставки заработной платы – устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Руководитель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

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

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

3.5. 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. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.6. Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

3.7. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

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

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

3.8. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

3.10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе)

3.11. Перечень видов компенсационных выплат:

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Примечание
-------	----------------------	----------------	------------

1.	За вредные условия труда - работникам пищеблока	12%	к должностному окладу к должностному окладу к должностному окладу
	За специфику работы педагогическим работникам-	20%	
	Обслуживающему персоналу	15%	
2.	За совмещение должностей (профессий) - педагогам - работникам обслуживающего и учебно- вспомогательного персонала – исполняющей обязанности.	50%	к 1,0 ставке должностного оклада к должностному окладу к должностному окладу
		100%	
		20%	
3.	За расширение зоны обслуживания - педагогам - работникам обслуживающего и учебно- вспомогательного персонала	100%	к должностному окладу к должностному окладу
		100%	
4.	За увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	100%	к должностному окладу
5.	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	в двойном размере	от ставки часов
6.	За работу с документами по персонифицированному учету (СГО, Е-услуги, эффективные контракты)	50%	к должностному окладу
7.	За ведение табеля рабочего времени	10%	к должностному окладу
8.	За ведение кружковой работы	100 %	к должностному окладу
9.	За работу с документами по охране прав детства	30%	к должностному окладу
10	За организацию и проведение работ по представительству и защите социально- экономических интересов работников	30%	к должностному окладу
11	За ведение банка данных по компенсационным выплатам части родительской платы за содержание ребенка в МДОБУ, мониторингу детей-инвалидов, гос.услуг, отчетов в УСЗН, и отчетов по вакансиям.	50%	к должностному окладу
12.	За проведение аттестации педагогов, сопряженной с ведением номенклатурной документации.	50%	к должностному окладу

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Положением об оплате и стимулировании труда работников МДОБУ № 84 предусмотрено установление об оплате повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

Повышающий коэффициент к окладу (должному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почётное звание.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путём умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентные отношения к окладу.

4.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональной квалификации и компетентности.

Размер повышающего коэффициента:

1) при наличии первой квалификационной категории - не более 0,10;

2) при наличии высшей квалификационной категории - не более 0,15;

4.3. Персональный коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается работнику с учётом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполнения, поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы принимает руководитель учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - до 3,0.

4.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие почётного звания, учёной степени устанавливается работниками, которыми присвоено почётное звание, учёная степень, при соответствии почётного звания, учёной степени профилю учреждения. Размеры повышающего коэффициента:

1) работникам, имеющим учёную степень кандидата наук по профилю педагогической деятельности - не более 0,10;

2) работниками и специалистами МДОБУ, имеющим почётные звания «Народный учитель», «Отличник народного просвещения», «Заслуженный учитель Кубани», «Заслуженный учитель России», «Заслуженный преподаватель», Почетный работник общего образования, Грамота Министерства образования и науки Российской Федерации, Краснодарского края, союзных республик, входящих в состав СССР, - не более 0,075;

3) работникам образовательных учреждений, имеющим другие почётные звания: почётные звания СССР, Российской Федерации, Краснодарского края, союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», «Почётный» при условии соответствия почётного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам – при соответствии почётного звания профилю педагогической деятельности – не более 0,075;

4) работникам, имеющим учёную степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности - не более 0,15.

4.5. «Положением об оплате труда в МДОБУ №84» предусмотрено установление работникам, стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и стимулирующих выплат:

стимулирующая надбавка за выслугу лет;

стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты в работе.

4.6. Стимулирующую надбавку за интенсивность и высокие результаты в работе

устанавливаются:

- за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие творческие достижения;
- за разработку и внедрение новых программ, методик, форм обучения, организации, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;
- за выполнение особо важных или срочных работ;
- за интенсивность и напряжённость выполняемых работ (в том числе за работу с детьми ГСВ);
- за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Размер стимулирующей надбавки устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям – от 10 до 200%.

4.7. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам в зависимости от общего количества лет, отработанных в МДОБУ:

- При выслуге от 1 до 5 лет - 5%;
- При выслуге лет от 5 лет до 10 лет — 10%;
- При выслуге лет от 10 лет - 15%

4.8. Выплату стимулирующего характера в размере 3000 рублей 00 копеек отдельным категориям работников (перечень: инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, воспитатель, педагог-психолог, старший воспитатель, учитель-логопед, учитель-дефектолог, младший воспитатель, помощник воспитателя, грузчик, дворник, кастаньянша, кладовщик, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, вахтер, уборщик служебных помещений, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования), в целях сохранения кадрового потенциала и стабильности работы муниципальных образовательных учреждений, а так же выплату стимулирующего характера в размере 3000 рублей 00 копеек отдельным категориям работников не входящих в перечень: бухгалтер, делопроизводитель, заведующий хозяйством, специалист по охране труда.

4.9. Выплату стимулирующего характера в размере 1000 рублей 00 копеек отдельным категориям работников (помощник воспитателя, младший воспитатель, повар, кухонный рабочий) за сохранение кадрового потенциала.

4.10. Выплата осуществляется пропорционально отработанного времени в данном месяце по основному месту работы и в основной должности.

4.11. Установление стимулирующих надбавок принимается заведующим в пределах бюджетного ассигнования на оплату работников МДОБУ сроком на месяц, квартал, полугодие, год в соответствии с показателями эффективности работников МДОБУ и согласуется с представителем органа по защите прав и интересов работников МДОБУ.

5. Порядок и условия премирования.

5.1. Премия это денежная сумма, которая может выплачиваться работникам сверх оклада (должностного оклада) в целях поощрения достигнутых успехов в труде на условиях и в порядке, установленных настоящим Положением.

При премировании учитывается:

- итоги работы (за месяц, квартал, год);
- качество выполняемых работ;
- интенсивность и высокие результаты работы

5.2. Единовременное премирование работников МДОБУ №84 проводится по решению заведующей с учетом мнения выборного профсоюзного органа при наличии средств фонда заработной платы.

5.3 При увольнении работника по собственному желанию по истечении календарного месяца работник лишается прав на получение премии по итогам работы за месяц.

5.4. Премия, предусмотренная настоящим Положением, учитывается в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности.

Показатели премирования.

№ п/п	За что устанавливается	Размер премии
1.	Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде. Снижение заболеваемости. Отсутствие травматизма. Отсутствие жалоб со стороны родителей. Наличие благодарности со стороны родителей на сайте МДОБУ № 84	40% к должностному окладу 40% к должностному окладу 40% к должностному окладу 40% к должностному окладу
2.	Досрочное и качественное выполнение работ и высокие достижения в воспитательной работе в соответствующем периоде. Высокие показатели качества знаний воспитанников в конце учебного года, участие детей в мероприятиях ДОУ, участие детей в мероприятиях муниципальных, участие детей в мероприятиях региональных, участие детей в мероприятиях Федеральных.	50% к должностному окладу 30% к должностному окладу 30% к должностному окладу 30% к должностному окладу 30% к должностному окладу
3	Успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности учреждения	100% к должностному окладу
4.	Высокие достижения в труде по завершении учебного года, календарного года с использованием инновационных методов в работе с детьми	100% к должностному окладу
5.	Организация качественной подготовки и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения	100% к должностному окладу
6.	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения. участие в мероприятиях ДОУ. городских, региональных мероприятиях, федеральных мероприятиях	50% к должностному окладу 50% к должностному окладу 50% к должностному окладу 50% к должностному окладу
7.	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	100% к должностному окладу
8.	Качественная подготовка и своевременное представление отчетности	100% к должностному окладу
9.	Особые заслуги работника перед учреждением	100% к должностному окладу
10.	Итоги выполнения работ, не входящих в круг должностных обязанностей	200% к должностному окладу

5.4. Примерный перечень производственных упущений, нарушений дисциплины, за которые производятся снижения или лишения премии:

№ п/п	Наименование нарушений	% снижения до
1	Прогоул	100
2	Появление на работе в нетрезвом состоянии	100
3	Опоздание на работу	50
4	За нанесение материального ущерба	100
5	За халатное отношение к выполнению должностных	100
6	За нарушение нормативно правовых актов по охране труда	100

6. Материальная помощь.

6.1. Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть выплачена материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения профсоюзного органа.

6.2. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления.

7. Оплата труда руководителя учреждения, заместителей руководителя

7.1. Заработная плата руководителя, заместителя руководителя МДОБУ состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Размер должностного оклада заведующего, определяющего трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников педагогического состава и составляет до 5 (пяти) указанной средней заработной платы.

Должностной оклад заведующего увеличивается в срок и пропорционально размеру повышения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников педагогического состава. При увеличении должностного оклада заведующего, размер оклада подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

7.3. Должностные оклады заместителя заведующего устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителя и подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

7.4. С учётом условий труда заведующему, заместителю заведующего устанавливаются выплаты компенсационного характера.

8. Штатное расписание.

8.1. Штатное расписание МДОБУ №84 г. Сочи формируется и утверждается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда.

8.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.

8.3. В штатном расписании указывается должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

8.4. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

**Показатели эффективности деятельности педагогических работников
МДОБУ детский сад общеразвивающего вида №84 г.Сочи**

Критерии	Показатель эффективности деятельности	Уровень	Расчет показателя	Размер выплаты%
	За интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются как в суммарном так и в процентом отношении			До 400
Участие в методической и научно-исследовательской работе	-Участие в конкурсах и грантах муниципального и федерального уровней.	Всероссийский уровень -20 баллов Региональный уровень-15 баллов Муниципальный уровень 10 баллов Уровень ДОУ-5 баллов Максимальное количество баллов -20 баллов	К1	100 75 50 25
	- Участие в реализации инновационной программ и проектов в образовательной организации. - Наличие выступлений на научно-практических конференциях, семинарах, по распространению передового опыта. - Участие в работе методических объединений, проведение мастер классов семинаров, открытых занятий, стажировок, наставничества, конференциях и совещаниях, проведение мероприятий публичного характера на уровне ДОУ, района , города. - Разработка методических и дидактических материалов(перспективных планов, дидактических игр, пособий, программ по отдельным направлениям образовательной деятельности) - Наличие опубликованных методических материалов по распространению передового опыта (печатные или электронные сборники, брошюры, наглядные пособия в СМИ или в сети Интернет). - Размещение методических разработок в электронном портфолио педагога. - Самообразовательная работа и успешная ее презентация в рамках ДОУ.	В зависимости от сложности объема, результативности и уровня работы от 5 баллов до 20 баллов Максимальное количество баллов -20 баллов	К2	100

	<ul style="list-style-type: none"> - Участие в экспериментальной работе, - работа в творческих и проблемных группах, - программы развития ДОУ, образовательной программы. <p>Разработка и внедрение авторских программ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - по физическому развитию(физкультурно-спортивная и оздоровительная работа); - по художественно-эстетическому развитию, - по познавательному развитию, - по речевому развитию, -по социально-коммуникативному развитию. 	<p>Приказы ДОУ – 3 балла УОН – 5 баллов</p> <p>Максимальное количество баллов -5 баллов</p>	К3	15 25
	<ul style="list-style-type: none"> - Проведение открытых мероприятий социально-культурной направленности высокого качества. - Участие в профессиональных конкурсах педагогического мастерства (в т.ч. в сети Интернет), обеспечивающих повышение квалификации. 	<p>Всероссийский уровень-20 баллов Региональный уровень-15 баллов Муниципальный уровень-10 баллов Уровень ДОУ- 5 баллов</p> <p>Максимальное количество баллов -20 баллов</p>	К4	100 75 50 25
Использование современных педагогических технологий в педагогическом процессе	<p>Внедрение инновационных технологий в педагогический процесс, использование информационно-коммуникативных технологий:</p> <ul style="list-style-type: none"> -занятия с использованием интерактивных и мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео и аудиоаппаратуры, -новые формы проведения развлечений, утренников, -интегрированные занятия, - наличие информации о работе в СМИ или сайте в сети Интернет. <p>Наличие методических разработок, конспектов, отзывов.</p> <p>Проведение профилактической работы по безопасности дорожного движения.</p>	<p>На основании результатов контроля до 5 баллов</p> <p>Максимальное количество баллов -5 баллов</p>	К5	25
	<ul style="list-style-type: none"> - систематическое применение здоровье-сберегающих технологий в организации физкультурно-оздоровительной и спортивной работы, - систематическое применение здоровье-сберегающих технологий в воспитательно-образовательном процессе, - снижение уровня заболеваемости воспитанников -отсутствие случаев детского травматизма, - индекс здоровья детей дошкольного возраста. 	<p>На основании результатов контроля</p> <p>Мониторинг заболеваемости Динамика индекса здоровья воспитанников Максимальное количество баллов -10 баллов</p>	К6	50
	<ul style="list-style-type: none"> -разработка и реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные образовательные проекты воспитанников, социальные проекты) -участие в подготовке победителей и результаты участия воспитанников в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, выставках детского творчества 	<p>Наличие программ по каждому виду проектов</p> <p>Грамота 10 баллов Диплом 5 баллов Благодарность 3 баллов</p>	К7	50 25 15

	- овладения воспитанниками целевых ориентиров на этапе завершения ДО -организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников - результативность коррекционной работы с воспитанниками	На основании результатов контроля до 5 баллов Максимальное количество баллов -5 баллов	K8	25
Взаимодействие с родителями	Отсутствие обоснованных жалоб, конфликтов, письменных обращений со стороны родителей на деятельность педагога.	Без замечаний- 5 баллов Максимальное количество баллов -5 баллов	K9	25
	Положительная динамика посещаемости воспитанниками образовательной организации.	Мониторинг посещаемости 90% - 5 баллов 80% - 3 балла 75% - 1 балл Максимальное количество баллов -5баллов	K10	25 15 5
	Результативность социологических исследований среди родителей по вопросам удовлетворенности качеством образовательных услуг, Позитивная публичная оценка деятельности педагога в т.ч. в СМИ.	Положительные отзывы родителей более 70% - 5 баллов Максимальное количество баллов -5 баллов	K11	25
	Проведение мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями воспитанников (создание совместных детско-родительских проектов под руководством педагога). Организация работы с родителями и отсутствие задолженности по оплате за содержание ребенка.	Более 5 человек – 5 баллов Максимальное количество баллов -5баллов	K12	25
Создание элементов образовательной инфраструктуры	Наличие опубликованных методических материалов. Размещение разработок в электронном портфолио. Разработка и реализация дополнительных проектов. Участие в подготовке победителей. Положительная динамика посещаемости. Позитивная публичная оценка деятельности педагога. Оформление тематических выставок.- оформление групп и территории для прогулок (включая теневые навесы), - оформление кабинетов (изостудии, музыкального зала, спортивного зала, театральной студии), - создание фондов учебных материалов и информационных стендов, - создание мини-музея группы или ДОУ, -оформление тематических выставок.	Соответствие предметно-пространственной развивающей среды требованиям ФГОС Максимальное количество баллов -5 баллов	K13	25
Работа с документацией	- отсутствие замечаний по реализации ООП и ведению документации по образовательным областям. - сложность и напряженность работы связанной с оформлением документации не входящий в круг должностных обязанностей	Оформление документации без замечаний Максимальное количество баллов -5 баллов	K14	25

<p>Методическая работа</p>	<p>Распространение своего педагогического опыта работы в рамках:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выступлений на семинарах, - круглых столах, - участие в выставках педагогического мастерства. - активный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности. <p>Проведение внеплановых мероприятий:</p> <ul style="list-style-type: none"> - социально-культурной направленности - художественно-эстетической направленности - нравственно-патриотической направленности - физкультурно-оздоровительной направленности <p>Участие в работе психолого-медико-педагогической комиссии.</p>	<p>Край 20 баллов</p> <p>Город 15 баллов</p> <p>Район 10 баллов</p> <p>ДОУ 5 баллов Максимальное количество баллов -20 баллов</p>	<p>K15</p>	<p>100</p> <p>75</p> <p>50</p> <p>25</p>
<p>Педагогическая активность и активность в общественной жизни ДОУ</p>	<p>Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу.</p> <p>Участие педагогов в подготовке и проведении детских утренников, развлечений.</p> <p>Председателю первичной профсоюзной организации за вклад в общие результаты деятельности организации, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий</p> <p>Проведение работы по защите интересов дошкольников находящихся под опекой и попечительством.</p> <p>Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб замечаний в части организации охраны жизни и здоровья детей.</p> <p>Разработка и создание локальных, нормативных актов.</p> <p>Сбережение объема потребления энергетических ресурсов: вода, электроэнергия, тепло.</p> <p>Отсутствие предписаний обоснованных жалоб, замечаний, в части соблюдения норм и правил охраны труда, пожарной безопасности и техники безопасности на рабочем месте.</p> <p>Работа без больничных листов.</p> <p>Обогащение материально-технической базы ДОУ.</p> <p>Активное участие в благоустройстве здания и территории ДОУ.</p> <p>Активность педагогов в выполнении общественных поручений.</p> <p>Вклад в решение кадровой проблемы</p> <p>Качественное и своевременное создание базы данных воспитанников и оформление педагогической документации по СГО.</p>	<p>На основании результатов контроля</p> <p>Максимальное количество баллов -20 баллов</p>	<p>До 3</p>	<p>100</p>

**Критерии оценки результативности и качества работы вспомогательного персонала
МДОБУ детский сад общеразвивающего вида №84 г. Сочи**

Заведующий хозяйством

Критерии стимулирующего характера	Основание для выплат стимулирующего характера	Размер стимулирующей выплаты (%)
	За интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются как в суммарном так и в процентом отношении	До 400
За интенсивность и высокие результаты работы	<p>Высокий уровень обеспечения комплексной безопасности учреждения: обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда и техники безопасности при организации образовательного процесса с детьми, антитеррористической защищенности.</p> <p>Качественное выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта.</p> <p>За результативность и эффективность профессиональной деятельности</p> <p>Качественная материально-техническая, ресурсная обеспеченность образовательного процесса, его соответствие всем требованиям санитарных норм и норм безопасности</p> <p>Исполнительская дисциплина: качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетов, актов и др.</p> <p>Качественное и своевременное выполнение срочных заданий.</p> <p>Высокий уровень обеспечения сохранности оборудования, материалов, своевременное его пополнение, восстановление и оформление документации.</p> <p>Высокие показатели результатов деятельности образовательного учреждения по эффективному использованию бюджетных средств.</p> <p>Качественный контроль за своевременным и полным выполнением договорных обязательств порядка оформления финансово-хозяйственных операций.</p> <p>Качественная организация работы по благоустройству, озеленению и уборки территории образовательного учреждения.</p> <p>Отсутствие замечаний по итогам проверок ревизий по вопросам хозяйственной деятельности.</p> <p>Высокий уровень соблюдения санитарно-гигиенических требований при организации образовательного процесса, отсутствие замечаний по работе обслуживающего персонала.</p> <p>Работа без больничных листов.</p> <p>Активное участие в благоустройстве здания и территории ДОУ.</p> <p>Вклад в решение кадровой проблемы</p>	<p>100</p> <p>50</p> <p>50</p> <p>20</p> <p>20</p> <p>20</p> <p>60</p> <p>50</p> <p>100</p> <p>50</p> <p>40</p> <p>60</p> <p>30</p> <p>20</p> <p>20</p>

Помощника воспитателя

Критерии	Основание для выплат стимулирующего характера	Размер выплаты (%)
	За интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются как в суммарном так и в процентном отношении	До 400
Высокий уровень подготовки и организации воспитательной работы, соблюдение санитарно-гигиенических требований	<p>Высокий уровень выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда и техники безопасности, антитеррористической защищенности.</p> <p>Высокий уровень организации работы по обучению воспитанников культурно-гигиеническим навыкам и навыкам самообслуживания</p> <p>Помощь воспитателю в подготовке к занятиям, оздоровительным мероприятиям и приобщение к труду.</p> <p>Участие и помощь воспитателю в оформлении предметно-развивающей среды группы.</p> <p>Активное участие в проведении воспитательных досуговых мероприятиях в группе и дошкольной организации.</p> <p>Снижение уровня заболеваемости и положительную динамику количества дней пребывания детей в группе.</p> <p>Высокий уровень обеспечения сохранности оборудования, материалов и инвентаря</p> <p>Высокий уровень соблюдения санитарно-гигиенических требований при организации образовательного процесса.</p> <p>Отсутствие замечаний и предписаний, обоснованных жалоб в части соблюдения норм и правил охраны труда, пожарной безопасности и техники безопасности со стороны проверяющих.</p> <p>Культура обслуживания детей.</p> <p>Сбережение объема потребления энергетических ресурсов: вода, электроэнергия, тепло.</p> <p>Работа без больничных листов.</p> <p>Активное участие в благоустройстве здания и территории ДОУ и выполнении общественных поручений.</p> <p>Вклад в решение кадровой проблемы(количество подработок)</p>	<p>40</p> <p>70</p> <p>50</p> <p>50</p> <p>100</p> <p>50</p> <p>150</p> <p>100</p> <p>80</p> <p>70</p> <p>40</p> <p>100</p>

Младшего воспитателя

Критерии	Основание для выплат стимулирующего характера	Размер выплаты (%)
	За интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются как в суммарном так и в процентном отношении	До 400
Высокий уровень подготовки и организации воспитательной работы, соблюдение санитарно-гигиенических требований	<p>Высокий уровень выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда и техники безопасности, антитеррористической защищенности.</p> <p>Высокий уровень организации работы по обучению воспитанников культурно-гигиеническим навыкам и навыкам самообслуживания</p> <p>Нести ответственность за жизнь и здоровье детей. Своевременно информировать воспитателя, руководителя, медицинских работников о своих наблюдениях за состоянием здоровья детей.</p> <p>Осуществлять под руководством воспитателя повседневную работу, обеспечивающую создание условий для развития детей дошкольного возраста</p> <p>Помощь воспитателю в подготовке к занятиям, оздоровительным мероприятиям и приобщение к труду.</p> <p>Участие и помощь воспитателю в оформлении предметно-развивающей среды группы.</p> <p>Активное участие в проведении воспитательных досуговых мероприятий в группе и дошкольной организации.</p> <p>Снижение уровня заболеваемости и положительную динамику количества дней пребывания детей в группе.</p> <p>Высокий уровень обеспечения сохранности оборудования, материалов и инвентаря</p> <p>Высокий уровень соблюдения санитарно-гигиенических требований при организации образовательного процесса.</p> <p>Отсутствие замечаний и предписаний, обоснованных жалоб в части соблюдения норм и правил охраны труда, пожарной безопасности и техники безопасности со стороны проверяющих.</p> <p>Культура обслуживания детей.</p> <p>Сбережение объема потребления энергетических ресурсов: вода, электроэнергия, тепло.</p> <p>Работа без больничных листов.</p> <p>Активное участие в благоустройстве здания и территории ДОУ и выполнении общественных поручений.</p> <p>Вклад в решение кадровой проблемы(количество)</p>	<p>50</p> <p>80</p> <p>100</p> <p>70</p> <p>50</p> <p>50</p> <p>150</p> <p>50</p> <p>40</p> <p>50</p> <p>50</p> <p>80</p> <p>70</p> <p>40</p> <p>50</p> <p>100</p>

Делопроизводителя, бухгалтера

Критерии	Основание для выплат стимулирующего характера	Размер выплаты (%)
	За интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются как в суммарном так и в процентом отношении	До 400
Высокий уровень подготовки документации.	<p>Высокий уровень выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда и техники безопасности.</p> <p>Качественное оформление и подготовка информационных материалов сторонним организациям.</p> <p>Качественное и своевременное создание базы данных по СГО.</p> <p>Качественная и своевременная информационное обеспечение материалов в СМИ и сайте организации в сети Интернет.</p> <p>Высокое качество использования ИКТ при подготовке информационных материалов.</p> <p>Сохранение в исправном состоянии вверенного оборудования и оргтехники.</p> <p>Качественное и своевременное выполнение срочных заданий.</p> <p>Отсутствие замечаний со стороны проверяющих и контролирующих органов.</p> <p>Сбережение объема потребления энергетических ресурсов: вода, электроэнергия, тепло.</p> <p>Работа без больничных листов.</p> <p>Активное участие в благоустройстве здания и территории ДООУ и выполнении общественных поручений.</p> <p>Соблюдение требований и норм действующего законодательства РФ по проведению электронных торгов по закупкам товаров и услуг для нужд организации</p> <p>За результативность и эффективность профессиональной деятельности</p>	<p>50</p> <p>100</p> <p>200</p> <p>50</p> <p>70</p> <p>50</p> <p>70</p> <p>30</p> <p>30</p> <p>50</p> <p>50</p> <p>200</p> <p>70</p>

Специалиста по охране труда

Критерии	Основание для выплат стимулирующего характера	Размер выплаты (%)
	За интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются как в суммарном так и в процентном отношении	До 400
Высокий уровень обеспечения выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда и техники безопасности, антитеррористической защищенности	<p>Сохранение в исправном состоянии вверенного оборудования и оргтехники. 50</p> <p>Высокий уровень обеспечения требований охраны труда 100</p> <p>Качественное и своевременное выполнение срочных заданий. 50</p> <p>Исполнительская дисциплина: качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетов, актов и др. 30</p> <p>Работа, не входящая в круг основных обязанностей. 40</p> <p>Качественная организация работы по созданию безопасных условий труда в учреждении 100</p> <p>Высокий уровень организации аттестации рабочих мест и производственного оборудования на соответствие требованиям охраны труда в дошкольной организации 200</p> <p>Выступление на конференциях, форумах, семинарах и т.д. 30</p> <p>Разработка мероприятий по предупреждению профессиональных заболеваний и несчастных случаев на производстве, по улучшению условий труда 30</p> <p>Отсутствие предписаний, обоснованных жалоб, замечаний в части соблюдения норм и правил охраны труда, пожарной безопасности и техники безопасности 20</p> <p>Высокий уровень исполнительской дисциплины, 100</p> <p>Выполнение особо важных работ на срок их проведения</p> <p>Применение новых компьютерных технологий в работе</p> <p>Своевременное и качественное ведение и предоставление отчетной, нормативно-правовой документации</p> <p>Сбережение объема потребления энергетических ресурсов: вода, электроэнергия, тепло. 40</p> <p>Работа без больничных листов.</p> <p>Активное участие в благоустройстве здания и территории ДООУ и выполнении общественных поручений. 50</p> <p>За результативность и эффективность профессиональной деятельности</p>	

**Критерии оценки результативности и качества работы
обсуживающего персонала МДОБУ детский сад общеразвивающего вида №84 г.Сочи**

Повара

Критерии	Основание для выплат стимулирующего характера	Размер выплаты (%)
	За интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются как в суммарном так и в процентом отношении	До 400
Высокий уровень соблюдения санитарно-гигиенических требований, высокое качество приготовления пищи	<p>Сохранение в исправном состоянии вверенного оборудования и инвентаря</p> <p>Высокий уровень соблюдения санитарно-гигиенических требований при организации приготовления пищи.</p> <p>Соблюдение условий и сроков хранения и реализации продукции</p> <p>Соблюдение технологических режимов, рецептуры и выхода блюд.</p> <p>Культура обслуживания</p> <p>Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания воспитанников, в том числе к соблюдению норм физиологического питания</p> <p>Отсутствие предписывающих (не устраненных) замечаний со стороны органов, выполняющих контрольные функции</p> <p>Высокий уровень исполнительской дисциплины (высокое качество приготовления пищи, своевременная раздача)</p> <p>Правильная организация детского питания (дети с аллергическими реакциями и т.д.)</p> <p>Отсутствие предписаний, обоснованных жалоб, замечаний в части соблюдения норм и правил охраны труда, пожарной безопасности</p> <p>Сбережение объема потребления энергетических ресурсов: вода, электроэнергия, тепло.</p> <p>Работа без больничных листов.</p> <p>Активное участие в благоустройстве здания и территории ДООУ и выполнении общественных поручений.</p> <p>Вклад в решение кадровой проблемы(количество подработок)</p>	<p>30</p> <p>20</p> <p>40</p> <p>70</p> <p>50</p> <p>100</p> <p>200</p> <p>30</p> <p>50</p> <p>50</p> <p>50</p> <p>50</p> <p>70</p> <p>50</p>

Кухонного рабочего

Критерии	Основание для выплат стимулирующего характера	Размер выплаты (%,)
	За интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются как в суммарном так и в процентом отношении	До 400
Высокий уровень соблюдения санитарно-гигиенических требований	<p>Сохранение в исправном состоянии вверенного оборудования и инвентаря</p> <p>Высокий уровень соблюдения санитарно-гигиенических требований к уборке пищеблока</p> <p>Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания воспитанников, в том числе к соблюдению норм физиологического питания.</p> <p>Отсутствие предписаний, обоснованных жалоб, замечаний в части обеспечения санитарно-гигиенических условий помещений пищеблока, оборудования, инвентаря</p> <p>Отсутствие предписаний, обоснованных жалоб, замечаний в части соблюдения норм и правил охраны труда, пожарной безопасности и техники безопасности</p> <p>Сбережение объема потребления энергетических ресурсов: вода, электроэнергия, тепло.</p> <p>Работа без больничных листов.</p> <p>Активное участие в благоустройстве здания и территории ДОУ и выполнении общественных поручений.</p> <p>Вклад в решение кадровой проблемы(количество подработок)</p>	<p>50</p> <p>70</p> <p>100</p> <p>200</p> <p>50</p> <p>10</p> <p>20</p> <p>50</p> <p>50</p>

Кладовщика

Критерии	Основание для выплат стимулирующего характера	Размер выплаты (% , .)
	За интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются как в суммарном так и в процентом отношении	До 400
<p>Высокий уровень соблюдения санитарно-гигиенических норм</p> <p>Сохранение вверенного имущества</p>	<p>Сохранение в исправном состоянии вверенного оборудования и инвентаря</p> <p>Высокий уровень соблюдения санитарно-гигиенических требований правил личной гигиены, требований охраны труда.</p> <p>Работа, не входящая в круг основных обязанностей</p> <p>Исполнительская дисциплина: качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетов, актов и др.</p> <p>Качественное ведение учета сроков хранения и реализации продуктов в складских помещениях.</p> <p>Качественное обеспечение надлежащего состояние кладовых.</p> <p>Качественное ведение документации по учету продуктов в складских помещениях.</p> <p>Отсутствие предписаний, обоснованных жалоб, замечаний в части соблюдения норм и правил охраны труда, пожарной безопасности и техники безопасности</p> <p>Сбережение объема потребления энергетических ресурсов: вода, электроэнергия, тепло.</p> <p>Работа без больничных листов.</p> <p>Активное участие в благоустройстве здания и территории ДООУ и выполнении общественных поручений.</p> <p>Вклад в решение кадровой проблемы(количество подработок</p> <p>Своевременное обеспечение необходимого набора продуктов на 10 дней.</p>	<p>30</p> <p>30</p> <p>40</p> <p>30</p> <p>60</p> <p>50</p> <p>50</p> <p>200</p> <p>50</p> <p>40</p> <p>20</p> <p>40</p> <p>70</p>

Кастелянши

Критерии	Основание для выплат стимулирующего характера	Размер выплаты (%,)
	За интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются как в суммарном так и в процентом отношении	До 400
<p>Высокий уровень соблюдения санитарно-гигиенических норм</p> <p>Сохранение вверенного имущества</p>	<p>Сохранение в исправном состоянии вверенного оборудования и инвентаря прачечной.</p> <p>Качественное и своевременное выполнение срочных заданий.</p> <p>Высокий уровень соблюдения санитарно-гигиенических требований и правил личной гигиены, требований охраны труда.</p> <p>Работа, не входящая в круг основных обязанностей</p> <p>Исполнительская дисциплина: качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетов, актов и др.</p> <p>Отсутствие замечаний по итогам проверок, ревизий по вопросам ведения учета мягкого инвентаря организации.</p> <p>Качественный пошив костюмов к праздникам и мероприятиям социально-культурной направленности</p> <p>Увеличенный объем ремонта спецодежды.</p> <p>Отсутствие предписаний, обоснованных жалоб, замечаний в части обеспечения санитарно-гигиенических условий прачечной, оборудования и инвентаря</p> <p>Отсутствие предписаний, обоснованных жалоб, замечаний в части соблюдения норм и правил охраны труда, пожарной безопасности и техники безопасности</p> <p>Сбережение объема потребления энергетических ресурсов: вода, электроэнергия, тепло.</p> <p>Работа без больничных листов.</p> <p>Активное участие в благоустройстве здания и территории ДОУ и выполнении общественных поручений.</p> <p>Вклад в решение кадровой проблемы(количество подработок)</p>	<p>50</p> <p>70</p> <p>200</p> <p>30</p> <p>80</p> <p>60</p> <p>60</p> <p>50</p> <p>40</p> <p>20</p> <p>50</p> <p>40</p> <p>50</p> <p>40</p>

Рабочего по комплексному обслуживанию зданий и сооружений

Критерии	Основание для выплат стимулирующего характера	Размер стимулирующей выплаты (%)
	За интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются как в суммарном так и в процентном отношении	До 400
<p>Высокий уровень и срочность выполнения обязанностей</p> <p>Сохранение вверенного имущества</p>	Сохранение в исправном состоянии вверенного оборудования и инвентаря	50
	Качественное и своевременное выполнение срочных заданий.	20
	Работа, не входящая в круг основных обязанностей	150
	Изготовление наглядного и игрового оборудования для дошкольников по оснащению развивающей предметно-пространственной среды	100
	Инициатива в работе по созданию безопасных условий труда сотрудников.	80
	Отсутствие обоснованных замечаний, жалоб и других конфликтных ситуаций в плане использования сантехнического оборудования.	40
	Качественную ликвидацию аварийных ситуаций и оперативность их устранения	150
	Эффективное решение создавшихся проблемных ситуаций в плане технических неполадок, сохранения теплового режима	70
	Отсутствие предписаний, обоснованных жалоб, замечаний в части соблюдения норм и правил охраны труда, пожарной безопасности и техники безопасности	200
	Сбережение объема потребления энергетических ресурсов: вода, электроэнергия, тепло.	50
	Работа без больничных листов.	30
	Активное участие в благоустройстве здания и территории ДООУ и выполнении общественных поручений.	70
Вклад в решение кадровой проблемы(количество подработок)	20	

Машиниста по стирке и ремонту спецодежды

Критерии	Основание для выплат стимулирующего характера	Размер выплаты (%)
	За интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются как в суммарном так и в процентном отношении	До 400
Высокий уровень и срочность выполнения обязанностей	Сохранение в исправном состоянии вверенного оборудования и инвентаря на прачечной.	60
	Качественное и своевременное выполнение срочных заданий.	80
	Высокий уровень соблюдения санитарно-гигиенических требований и правил личной гигиены, требований охраны труда.	70
	Увеличенный объем ремонта спецодежды.	200
	Работа, не входящая в круг основных обязанностей	40
	Увеличенный объем стирки после осеннее-зимнего периода и подготовке мягкого инвентаря к летнему оздоровительному периоду	100
	Отсутствие предписаний, обоснованных жалоб, замечаний в части обеспечения санитарно-гигиенических условий прачечной, оборудования и инвентаря и качества стирки.	30
	Отсутствие предписаний, обоснованных жалоб, замечаний в части соблюдения норм и правил охраны труда, пожарной безопасности и техники безопасности –	50
	Сбережение объема потребления энергетических ресурсов: вода, электроэнергия, тепло.	50
	Работа без больничных листов.	15
	Активное участие в благоустройстве здания и территории ДОУ и выполнении общественных поручений.	70
Вклад в решение кадровой проблемы(количество подработок)	20	

Электромонтера по ремонту и обслуживанию электрооборудования

Критерии	Основание для выплат стимулирующего характера	Размер выплаты (%, .)
	За интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются как в суммарном так и в процентом отношении	До 400
<p>Высокий уровень соблюдения санитарно-гигиенических норм</p> <p>Сохранение вверенного имущества</p>	Сохранение в исправном состоянии вверенного оборудования и инвентаря.	30
	Качественное и своевременное поддержание исправного состояния, безаварийную и надежную работу обслуживаемых устройств и электрооборудования.	50
	Организованное оперативное обслуживание электроустановок и ликвидацию аварийных ситуаций.	70
	Качественное и своевременное ликвидация неисправности в работе устройств, их ремонт, монтаж и регулировку.	200
	Выявляет причины износа, принимает меры по их предупреждению и устранению.	40
	Высокий уровень соблюдения санитарно-гигиенических требований правил личной гигиены.	20
	Работа, не входящая в круг основных обязанностей	20
	Отсутствие предписаний, обоснованных жалоб, замечаний в части соблюдения норм и правил охраны труда, пожарной безопасности и техники безопасности предписаний органов Госэнергонадзора.	70
	Сбережение объема потребления энергетических ресурсов: вода, электроэнергия, тепло.	50
	Работа без больничных листов.	30
Активное участие в благоустройстве здания и территории ДОУ и выполнении общественных поручений.	40	
Вклад в решение кадровой проблемы(количество подработок)	20	

Вахтера

Критерии	Основание для выплат стимулирующего характера	Размер выплаты (%)
	За интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются как в суммарном так и в процентом отношении	До 400
Высокий уровень и срочность выполнения обязанностей	<p>Качественное и своевременное выполнение срочных заданий.</p> <p>Высокий уровень осуществления контроля над лицами, посещающими МДОБУ, не допуская прохождения в ДОУ посторонних лиц.</p> <p>Сохранение эвакуационные выходы, коридоры, тамбуры, лестничные проходы, наличие незагромождённости и возможности беспрепятственного открытия дверей всех эвакуационных выходов и входов на случай экстренной эвакуации детей и взрослых из здания.</p> <p>Работа, не входящая в круг основных обязанностей</p> <p>Высокий уровень соблюдения санитарно-гигиенических требований и правил личной гигиены, требований охраны труда.</p> <p>Отсутствие предписаний, обоснованных жалоб, замечаний во время постоянного дневное дежурства.</p> <p>Отсутствие предписаний, обоснованных жалоб, замечаний в части соблюдения норм и правил охраны труда, пожарной безопасности и техники безопасности .</p> <p>Сбережение объема потребления энергетических ресурсов: вода, электроэнергия, тепло.</p> <p>Работа без больничных листов.</p> <p>Активное участие в благоустройстве здания и территории ДОУ и выполнении общественных поручений.</p> <p>Вклад в решение кадровой проблемы(количество подработок)</p>	<p>60</p> <p>80</p> <p>200</p> <p>40</p> <p>30</p> <p>100</p> <p>50</p> <p>50</p> <p>15</p> <p>70</p> <p>20</p>

Грузчика

Критерии	Основание для выплат стимулирующего характера	Размер выплаты (% , .)
	За интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются как в суммарном так и в процентном отношении	До 400
<p>Высокий уровень соблюдения санитарно-гигиенических норм</p> <p>Сохранение вверенного имущества</p>	<p>Сохранение в исправном состоянии вверенного оборудования и инвентаря.</p> <p>Качественное и своевременное выполнение срочных заданий.</p> <p>Высокий уровень соблюдения санитарно-гигиенических требований правил личной гигиены.</p> <p>Работа, не входящая в круг основных обязанностей</p> <p>Применение вспомогательных средств при разгрузке.</p> <p>Систематизацию укладки продуктов в складских помещениях, способствующих их сохранению</p> <p>Отсутствие предписаний, обоснованных жалоб, замечаний в части соблюдения норм и правил охраны труда, пожарной безопасности и техники безопасности</p> <p>Сбережение объема потребления энергетических ресурсов: вода, электроэнергия, тепло.</p> <p>Работа без больничных листов.</p> <p>Активное участие в благоустройстве здания и территории ДООУ и выполнении общественных поручений.</p> <p>Вклад в решение кадровой проблемы(количество подработок)</p>	<p>30</p> <p>40</p> <p>30</p> <p>50</p> <p>70</p> <p>200</p> <p>40</p> <p>20</p> <p>30</p> <p>70</p> <p>20</p>

Уборщика служебных помещений

Критерии	Основание для выплат стимулирующего характера	Размер выплаты (%)
	За интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются как в суммарном так и в процентном отношении	До 400
Высокий уровень и срочность выполнения обязанностей	<p>Высокий уровень соблюдения санитарно-гигиенических требований и правил личной гигиены. 60</p> <p>Качественная уборка закрепленных помещений. 40</p> <p>Работа, не входящая в круг основных обязанностей. 80</p> <p>Все виды уборки проводить в строгом соответствии с санитарно эпидемиологическими требованиями. 70</p> <p>Высокий уровень соблюдения санитарно-гигиенических требований к уборке служебных помещений 50</p> <p>Отсутствие предписаний, обоснованных жалоб, замечаний в части обеспечения санитарно-гигиенических условий служебный помещений оборудования, инвентаря 200</p> <p>Отсутствие предписаний, обоснованных жалоб, замечаний в части соблюдения норм и правил охраны труда, пожарной безопасности и техники безопасности 50</p> <p>Сбережение объема потребления энергетических ресурсов: вода, электроэнергия, тепло. 30</p> <p>Работа без больничных листов. 40</p> <p>Активное участие в благоустройстве здания и территории ДОУ и выполнении общественных поручений. 100</p> <p>Вклад в решение кадровой проблемы(количество подработок) 20</p>	

Дворника

Критерии	Основание для выплат стимулирующего характера	Размер выплаты (%)
	За интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются как в суммарном так и в процентом отношении	До 400
Высокий уровень и срочность выполнения обязанностей	<p>Высокий уровень соблюдения санитарно-гигиенических требований и правил личной гигиены.</p> <p>Работа, не входящая в круг основных обязанностей.</p> <p>Качественная уборка участка ДОО, тротуаров и основных подходов (подъездов) к нему, а также участок расположения контейнера для мусора, пищевых и бытовых отходов.</p> <p>Дезинфекция участка расположения мусорного контейнера.</p> <p>Своевременная уборка снега в рабочие, а также и в выходные дни во время снегопада, убирать сосулек с крыш зданий и сооружений на подведомственной территории.</p> <p>Разнообразная посадка саженцев, черенков, сеянцев, деревьев, кустарников, цветочных растений и побелка деревьев, бордюров</p> <p>Качественная стрижка ковровых газонов, цветников, формовочная обрезка (подстрижка) кустарников.</p> <p>Отсутствие предписаний, обоснованных жалоб, замечаний в части соблюдения норм и правил охраны труда, пожарной безопасности и техники безопасности</p> <p>Сбережение объема потребления энергетических ресурсов: вода, электроэнергия, тепло.</p> <p>Работа без больничных листов.</p> <p>Активное участие в благоустройстве здания и территории ДОО и выполнении общественных поручений.</p> <p>Вклад в решение кадровой проблемы(количество подработок)</p>	<p>60</p> <p>200</p> <p>40</p> <p>40</p> <p>200</p> <p>70</p> <p>50</p> <p>30</p> <p>40</p> <p>20</p> <p>70</p> <p>20</p>

