Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад комбинированного вида № 31»

Принято на общем собрании работников ДОУ, протокол от «17» декабря 2015 г № 02

Утверждено приказом от «17» декабря 2015 г № 72а

Локальный нормативный акт

Положение

об оплате и стимулировании труда

работников ДОУ

1. Общие положения

1.1 Настоящее положение разработано в соответствии с законом РФ «Об образовании», 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, от 28.09.2011 года № 2837 от 11.11.2011 года № 3309, от 14.06.2012 года № 2135, от 11.09.2012года № 3403, от 29.11.2013 года № 2997,от 21.11.2013 года № 3290. от 27.01.2014г. № 122) , в целях усиления материальной заинтересованности работников ДОУ 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. Порядок назначения должностных окладов и персональных надбавок воспитателям и руководителю.

1.4.1. 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.

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

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

1.4.4. 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.
1.4.5. 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.
1.4.6. 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.
1.4.7. При изменении расчетной величины, установленной нормативным документом уполномоченного органа, оклад руководителя индексируется на коэффициент изменения расчетной величины.
1.4.8. Должностные оклады заместителей руководителей учреждений устанавливаются приказом уполномоченного органа соответственно в размере 90 и 80 процентов должностного оклада руководителя соответствующего учреждения.
1.4.9. При наличии оснований, приказом уполномоченного органа устанавливаются персональные надбавки к должностным окладам руководителей учреждений, их заместителей.

2. Размеры и порядок установления межуровневых коэффициентов по общеотраслевым 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 учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня			
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	Воспитатель,	1,6	1,9

квалификационный уровень	методист		
4 квалификационный уровень	Старший воспитатель, старший методист	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	1 квалификационный разряд Сторож, дворник, уборщик служебных помещений	1,000
	2 квалификационный разряд Кастелянша, рабочий по стирке и ремонту белья, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, кладовшик, кухонный рабочий.	1,0164
	3 квалификационный разряд Заведующий хозяйством	1,2459
2 квалификационный уровень	5 квалификационный разряд повар	1,2459

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 выборного профсоюзного органа, либо коллективным договором.

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 (ставкам заработной платы для педагогических работников) устанавливается за квалификационную категорию в размерах:

имеющим высшую квалификационную категорию - 30 процентов;

имеющим первую квалификационную категорию - 20 процентов;

имеющим вторую квалификационную категорию - 10 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 следующего перечня:

- за эффективность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;

-премиальные выплаты по итогам работы;
-доплаты за дополнительные виды работ, в том числе не входящих в круг основных обязанностей работников.

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 окладом 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 особое качество работы, за высокую результативность, успешное выполнение наиболее сложных работ;
- поощрение юбиляров;
- разовые премии
- материальная помощь

- 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 постоянные доплаты:

- ответственному за работу сайта учреждения , за работу сайта «Электронный детский сад АИС», своевременное внесение необходимых сведений –3000,00 руб.
- За работу на сайте госзакупок – от 7000,00 руб.

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 выборного профсоюзного органа в соответствии с порядком определения размера премии.

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 начисляется.

5.10. Предложения по количественным показателям стимулирующих выплат представляются администрацией образовательного учреждения рабочей аналитической комиссии образовательного учреждения. После обсуждения итогов деятельности работников за премируемый период, члены рабочей аналитической комиссии

образовательного учреждения вносят предложения об изменении показателей и подписывают лист согласования итоговых показателей премирования..
5.11. 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.
5.12. 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 эффективности 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 аналитическая комиссия из числа работников учреждения по сбору и обобщению данных о показателях деятельности сотрудников и по распределению фонда материального стимулирования.

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 профсоюзным органом 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. Тарификационная комиссия ДОУ 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.
9.2.8.Размер стимулирующей выплаты работника зависит непосредственно от количества отработанный дней в месяце и начисляется согласно *пропорционально отработанному времени.*
9.2.9.При расчете суммы стимулирующих выплат в зависимости от общего количества баллов предварительно следует произвести перерасчет баллов пропорционально установленной нагрузке по каждой занимаемой должности, в том числе по совместительству (совмещению).

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, рабочий- сложные ремонтные работы, устранение сложных аварийных ситуаций и т.д.)
- за дополнительные виды работ, не входящих в круг основных обязанностей работников
- поощрение юбиляров (50,55,60 лет)

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. Работникам, основным местом работы которых является образовательное учреждение, уволившимся из образовательного учреждения в связи с выходом на пенсию, в течение календарного года может быть оказана материальная помощь в размере должностного оклада в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения. (ВСЕ ВЫПЛАТЫ ТАКИМ РАБОТНИКАМ ПРОИЗВОДЯТЬСЯ ДО УВОЛЬНЕНИЯ).

11.3. 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;
- 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.

11.4.. 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.

11.5. По представлению руководителя структурного подразделения, профкома сотрудников образовательного учреждения возможно оказание единовременной материальной помощи работнику в случае его тяжелого материального положения.

11.6. Оказание материальной помощи может производится из экономии фонда оплаты труда только на основании приказа руководителя учреждения, в обязательном порядке согласованного с учредителем, по личному заявлению работника или руководителя структурного подразделения.

12. Изменение размеров надбавок и доплат работнику ДОУ .

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:

- Обоснованные жалобы родителей (законных представителей)- 100%
- Низкая исполнительская дисциплина – до 20%,
- Нарушение педагогической этики – 50%
- За нарушение Устава ДОУ, трудового договора , должностной инструкции, инструкции по Охране жизни и здоровья детей, правил внутреннего трудового распорядка за нарушение действующего законодательства в сфере образования – до 100%
- Халатное отношение к сохранности материально-технической базы – от 50% до 100%

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 15.1 .настоящего раздела, рассчитывается путем умножения месячного фонда оплаты труда на 12.

Приложение № 1 к Положению об оплате труда и стимулировании работников ДОУ

Перечень стимулирующих выплат, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат:

Критерии оценки деятельности педагогов ДОУ (воспитатели, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, учитель-логопед, педагог-психолог)

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплат
Результаты образовательной деятельности	Ведение систематического мониторинга индивидуальных достижений воспитанников. Положительная динамика освоения воспитанниками образовательной программы. Отсутствие замечаний по реализации ООП и ведению документации по образовательной деятельности	1-4	раз в месяц	
Реализация дополнительных проектов (экскурсионные программы, групповые и индивидуальные проекты воспитанников, социальные проекты и др.)	Наличие и качество творческих, исследовательских и др. работ воспитанников, выполненных под руководством воспитателя. Участие детей в конкурсах, спортивных, досуговых и социально-значимых мероприятиях на уровне ДОУ, района.	1-4	раз в квартал	
Успешность образовательной деятельности воспитателя (повышения качества предоставления государственной услуги)	Качество проведения занятий с воспитанниками. Использование ИКТ в образовательной деятельности. (проектная деятельность, презентации и др.)	1-3	раз в месяц	
Реализация взаимодействия с родителями воспитанников	Качественный уровень мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями. Применение ИКТ в работе с родителями (презентации, работа на сайте ДОУ и др.) Активное участие родителей воспитанников в мероприятиях ДОУ и группы. Отсутствие конфликтов, письменных жалоб и обращений Позитивная публичная оценка деятельности педагога в т.ч. родительской общественностью непосредственно	1-4	раз в месяц	

Оснащенность предметно-развивающей среды в соответствии с ФГТ	Обновление, пополнение и сохранение предметно-развивающей среды в группе Участие в благоустройстве учреждения и территории	1-4	раз в месяц	
Методическая деятельность	Участие в работе методических объединений, проведение мастер-классов, семинаров, стажировок, выступления на конференциях и совещаниях (в том числе с обобщением и распространением педагогического опыта), проведение мероприятий публичного характера на уровне ДОУ, района, города	0-3	раз в квартал	
	Разработка методических и дидактических материалов (перспективных планов, дидактических игр, пособий, программ) по отдельным направлениям образовательной деятельности	0-3		
	Наличие публикаций (за прошедший квартал), в том числе в сети Интернет	0-2		
	Самообразовательная работа	1		
	Размещение методических разработок в электронном портфолио педагога, на сайте ДОУ	2 за каждую размещенную разработку		
	Внедрение ФГОС	0-2		
	Участие воспитателя в разработке и реализации основной образовательной программы ДОУ	0-3		
Участие в конкурсах профессионального мастерства	Уровень конкурса: ДОУ Район Россия	 3 5 10	раз в полугодие/ квартал	
	Результативность (призовое место)	10		
Вклад в решение кадровой проблемы	Количество подработок	В соответствии с суммой оклада с применением межуровнего коэффициента пропорционально отработанного времени	В связи с производственной необходимостью	
Сохранение здоровья воспитанников	Организация системы комплексных мероприятий оздоровительной и спортивной направленности с использованием новых направлений в области физкультурно-оздоровительной работы с детьми.	1-3	раз в квартал	
	Отсутствие случаев детского травматизма за квартал	1-2		
	Проведение анализа заболеваемости воспитанников, проведение мероприятий, направленных на снижение заболеваемости	1-2		
Работа с индивидуальными оздоровительными и	Сопровождение индивидуальных оздоровительных и образовательных маршрутов	оценивается в 1 и 4 квартале,	раз в квартал	

образовательными маршрутами		1 маршрут – 0,5		
	Эффективность реализации индивидуальных оздоровительных и образовательных маршрутов	оценивается во 2 и 3 квартале, 1 маршрут – 0,5		
Участие в общественной деятельности ДОУ	Ведение и оформление сайта, кружковая работа, участие в комиссиях ДОУ и др.	1-5	раз в месяц	

Критерии оценки деятельности обслуживающего персонала МДОУ

Должность	Показатели	Максимальное количество баллов
Младший воспитатель	Создание условий для сохранения здоровья воспитанников (соблюдение режима дня, санэпидрежима).	2
	Активное взаимодействие с воспитателем в организации воспитательно-образовательного процесса	2
	участие в общих мероприятиях дошкольного образовательного учреждения (подготовка и проведение праздников, конкурсов и т.д.)	2
	Устранение аварийных ситуаций. Уборка после аварийных ситуаций	2
	Увеличение объема работы за счет замены отсутствующих работников	в соответствии с суммой оклада с применением межуровнего коэффициента пропорционально отработанного времени
	Участие в ремонте в ДОУ и благоустройстве территории ДОУ.	3
Заведующий хозяйством	Своевременное снабжение сотрудников всем необходимым инвентарем и моющими средствами	2
	Организация ремонта в ДОУ и работ по благоустройству территории	2
	Осуществление надзора за приборами в ДОУ.	2
	Устранение аварийной ситуации.	3
	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в помещениях и на территории ДОУ.	2
	Своевременное и качественное оформление документации.	2
	Обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря.	2
	Ведение строгого контроля за поступающими продуктами, своевременный заказ продуктов, строгое соблюдение реализации скоропортящихся продуктов	2
	Увеличение объема работы за счет замены отсутствующих работников	в соответствии с суммой оклада с применением межуровнего коэффициента пропорционально отработанного времени
Повар	Добросовестное и своевременное приготовление пищи, строгое соблюдение технологии приготовления блюд	2
	Разнообразие в приготовлении блюд	2
	Отличное состояние пищеблока, строгое соблюдение санэпидрежима и инструкций по ОТ, ПБ, ТБ	2

	Отсутствие замечаний по сохранности инвентаря и электрооборудования.	1
	Участие в ремонте в ДОУ и благоустройстве территории ДОУ.	3
	Увеличение объема работы за счет замены отсутствующих работников	в соответствии с суммой оклада с применением межуровнего коэффициента пропорционально отработанного времени
Кухонный рабочий	Отличное состояние пищеблока	2
	строгое соблюдение санэпидрежима и инструкций по ОТ, ПБ, ТБ	1
	Участие в ремонте в ДОУ и благоустройстве территории ДОУ.	3
Машинист по стирке белья, кастелянша	Обеспечение тщательного качества стирки и хранения белья, спецодежды	2
	Отличное состояние прачечной, строгое соблюдение санэпидрежима и инструкций по ОТ, ПБ, ТБ	2
	Участие в ремонте в ДОУ и благоустройстве территории ДОУ.	3
	Увеличение объема работы за счет замены отсутствующих работников	в соответствии с суммой оклада с применением межуровнего коэффициента пропорционально отработанного времени
Рабочий по комплексному обслуживанию здания	Отсутствие аварийных ситуаций	1
	Оперативность и качество выполнения заявок по ремонту мебели, оборудования и другого имущества	1
	Участие в ремонте в ДОУ и благоустройстве территории ДОУ.	3
	Отсутствие замечаний по соблюдению инструкций по ОТ, ПБ, ТБ, правил ВТР.	1
Уборщик служебных помещений	содержание помещений в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений	2
	Устранение аварийных ситуаций. Уборка после аварийных ситуаций	2
	Участие в ремонте в ДОУ и благоустройстве территории ДОУ.	3
Сторож	Отсутствие замечаний по соблюдению инструкций по ОТ, ПБ, ТБ	1
	Отсутствие порчи имущества ДОУ во время дежурства	2
	Участие в ремонте в ДОУ и благоустройстве территории ДОУ.	3
Дворник	Качественная ежедневная уборка территории	2
	Отсутствие замечаний по соблюдению инструкций по ОТ, ПБ, ТБ	1
	Участие в ремонте в ДОУ и благоустройстве территории ДОУ.	3