

СОГЛАСОВАНО
Представитель СТК МДОУ
«Детский сад № 54»
Никифорова С.Л. *Никифорова*
«19» апреля 2018 г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МДОУ
«Детский сад № 54»
Яковенко Е.Н. *Яковенко*
«19» апреля 2018 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
Петрозаводского городского округа
«Детский сад комбинированного вида № 54 «Подснежник»
(МДОУ «Детский сад № 54»)**

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Петрозаводского городского округа «Детский сад комбинированного вида № 54 «Подснежник» (МДОУ «Детский сад № 54») (далее – Положение) разработано в целях совершенствования системы оплаты труда работников, повышения качества предоставления дошкольного образования по основной общеобразовательной программе, присмотра и ухода за детьми.

1.2. Настоящим Положением устанавливаются единые принципы установления системы оплаты труда в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении Петрозаводского городского округа «Детский сад комбинированного вида № 54 «Подснежник», осуществляющую основную деятельность по виду экономической деятельности по коду ОКВЭД 85.11 «Дошкольное образование (предшествующее начальному общему образованию)» и «Присмотр и уход» (далее – Учреждение)

1.3. Система оплаты и стимулирования труда работников МДОУ «Детский сад № 54» устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии со статьями 135, 143, 144 Трудового кодекса Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных статьей 130 Трудового кодекса Российской Федерации;
- профессиональных квалификационных групп, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющих функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного Главой Петрозаводского городского округа;
- перечня видов стимулирующего характера, утвержденного Главой Петрозаводского городского округа;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- размера минимальной заработной платы, установленного Соглашением о минимальной заработной плате в Республике Карелия;
- мнения представительного органа работников;

- настоящего Положения.
- 1.1. Настоящее Положение распространяется на всех работников, ведущих в образовательном Учреждении трудовую деятельность на основании трудовых договоров (эффективных контрактов).
- 1.2. Настоящее положение регламентирует вопросы установления систем оплаты труда работников МДОУ «Детский сад № 54», и включает в себя:
- оклады (должностные оклады) работников по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) в учреждении;
 - размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам);
 - наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
 - наименования, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;
 - условия оплаты труда работников учреждения, в т.ч. руководителя учреждения, и заместителей руководителя.
- 1.3. Схема окладов (должностных окладов) в учреждении определяется с учетом настоящего Положения и на основе группировки должностей специалистов, профессий рабочих по категориям различных работ, являющихся равноценными, по следующим параметрам:
- набору исполняемых функций;
 - сложности труда;
 - интенсивности труда;
 - результативности труда.
- При этом учитываются требования к профессиональной квалификационной (при наличии специального образования и профессионального опыта, в том числе требования, отраженные в порядке лицензирования отдельных видов деятельности); уставные цели Учреждения; требования к стандартам оказываемых Учреждением муниципальных услуг.
- 1.4. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются составной частью оплаты труда работника.
- 1.5. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.
- 1.6. Заработная плата работника устанавливается в пределах фонда оплаты труда Учреждения и состоит из:
- должностного оклада работника, установленного в зависимости от квалификационного уровня должности, профессии;
 - компенсационных выплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, в местностях с особыми климатическими условиями, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнения обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
 - выплат стимулирующего (премиального) характера – выплаты за интенсивность и высокие результаты, качество выполняемых работ;
 - премиальных выплат по результатам труда, за качество профессиональной деятельности.
- При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут

быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Месячная заработная плата работника (включая доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера), полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда" минимального размера оплаты труда, а также размера минимальной заработной платы, установленной на данный период Соглашением о размере минимальной заработной платы в Республике Карелия.

1.7. Штатное расписание и фонд оплаты труда Учреждения утверждается ежегодно его руководителем по согласованию с комитетом социального развития Администрации Петрозаводского городского округа.

1.8. Фонд оплаты труда Учреждения утверждается ежегодно его руководителем по согласованию с комитетом социального развития Администрации Петрозаводского городского округа.

1.9. Положение учреждения о системе оплаты труда работников Учреждения утверждается руководителем Учреждения с учетом мнения выборного органа Совета трудового коллектива в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, вводится в действие приказом по Учреждению.

II. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности работников образования

1.1. Размеры должностных окладов работников Учреждения, занимающих должности работников образования, устанавливаются руководителем Учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации [от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования"](#) (с изменениями и дополнениями).

1.2. Размеры должностных окладов в соответствии с квалификационными уровнями профессиональных квалификационных групп приведены в Приложении № 1 к настоящему Положению.

1.3. Размеры должностных окладов педагогических работников, установленные приложением № 1 к настоящему Положению, соответствуют ставкам заработной платы за норму часов педагогической работы, установленную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической нагрузки за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре"

1.4. В целях поощрения работников, занимающих должности работников образования, системой оплаты труда работников Учреждения может быть предусмотрено установление работникам следующих выплат стимулирующего характера в виде повышающих коэффициентов к должностным окладам:

- персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;
- повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент к должностному окладу за специфику профессиональной деятельности;
- персональный повышающий коэффициент к должностному окладу музыкальным руководителям.

Решение об установлении соответствующих коэффициентов принимается руководителем Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

1.5. Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада работника на повышающий коэффициент.

1.6. Повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года; с 01 января по 31 августа и с 01 сентября по 31 декабря календарного года.

1.7. Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районного коэффициента, надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.8. Повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования работников, занимающих должности работников образования, к качественному результату труда, профессиональному росту, путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающего коэффициента:

- при наличии высшей квалификационной категории – 0,20;
- при наличии первой квалификационной категории – 0,15.

1.9. Повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию может быть увеличен работникам Учреждения, занимающим должности работников образования, имеющим почетные звания или награжденным знаком отличия в сфере образования, при условии соответствия почетного звания профилю Учреждения.

Диапазон увеличения повышающего коэффициента: от 0,05 до 0,10.

Увеличение размера повышающего коэффициента к должностному окладу за квалификационную категорию при наличии почетного звания или знака отличия может быть произведено только по одному из оснований и по основному месту работы.

1.10. Повышающий коэффициент к должностному окладу за специфику профессиональной деятельности устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, специфики работы в учреждениях определенного типа и вида, других факторов, в том числе:

- за работу в группах компенсирующей направленности (коррекционных) образовательного Учреждения для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития);

Размер повышающего коэффициента к должностному окладу за специфику профессиональной деятельности – 0,20.

1.11. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника в соответствии с порядком установления указанных коэффициентов, утвержденных Положением о системе оплаты труда работников учреждения.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

1.12. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу музыкального руководителя устанавливается работнику дошкольного образовательного учреждения, занимающего должность музыкального руководителя. Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу музыкального руководителя – до 0,20.

2.11. С учетом условий труда работникам, занимающим должности работников образования, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные Положением о системе оплаты труда работников учреждения, с учетом раздела VI настоящего Положения.

2.12. Работникам, занимающим должности работников образования, выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные Положением о системе оплаты труда работников Учреждения, с учетом раздела VII настоящего Положения.

III. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности специалистов (за исключением работников, занимающих должности работников образования) и служащих

3.1. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности специалистов (за исключением работников, занимающих должности работников образования) и служащих Учреждений, устанавливаются руководителем Учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих".

3.2. Размеры должностных окладов в соответствии с квалификационными уровнями профессиональных квалификационных групп приведены в Приложении № 1 к настоящему Положению.

3.3. В целях поощрения работников, занимающих должности специалистов и служащих (за исключением работников, занимающих должности работников образования), системой оплаты труда работников Учреждения может быть предусмотрена выплата стимулирующего характера в виде выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

3.4. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается в целях материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников, исполняющих свои функциональные обязанности в условиях, отличающихся от нормальных (сложность; срочность; особый режим и график работы; выполнение непредвиденных особо важных и ответственных работ; выполнение дополнительного объема работы, не предусмотренного должностной инструкцией)

3.5. Основным показателем оценки результатов выполняемых работ в целях установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы является оценка трудового вклада работника в выполнение объемных и качественных показателей, установленных муниципальным заданием.

3.6. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается по решению руководителя Учреждения с учетом мнения комиссии по стимулированию, созданной в Учреждении, на определенный период времени в течение календарного года в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения.

Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена работникам Учреждения, занимающим должности специалистов (за исключением работников, занимающих должности работников образования) и служащих, как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к должностному окладу.

3.7. Применение ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

3.8. Предельный размер надбавки может быть установлен системой оплаты труда работников Учреждения.

3.9. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу повара, исполняющему руководящую функцию на пищеблоке, устанавливается руководителем Учреждения работнику, занимающему должность повара. Размер персонального повышающего коэффициента – до 0,3.

3.10. С учетом условий труда работникам, занимающим должности специалистов (за исключением работников, занимающих должности работников образования) и служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные Положением о системе оплаты труда работников учреждения, с учетом раздела VI настоящего Положения.

3.11. Работникам, занимающим должности специалистов (за исключением должностей работников образования) и служащих, выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные Положением о системе оплаты труда работников учреждения, с учетом раздела VII настоящего Положения.

IV. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

4.1. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются руководителем Учреждения на основе присвоенных им в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих квалификационных разрядов и отнесения их профессий к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих".

4.2. Размеры должностных окладов в соответствии с квалификационными уровнями профессиональных квалификационных групп приведены в Приложении № 1 к настоящему Положению.

4.3. Положением о системе оплаты труда работников Учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение об установлении соответствующих коэффициентов принимается руководителем Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.4. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

4.5. Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.6. Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районного коэффициента, надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.7. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику, осуществляющему профессиональную деятельность по профессиям рабочих, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника, в соответствии с порядком установления указанных коэффициентов, утвержденным Положением о системе оплаты труда работников учреждения.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

4.8. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя учреждения работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Размер повышающего коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ – до 3,0.

4.9. С учетом условий труда работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные Положением о системе оплаты труда работников учреждения, с учетом раздела VI настоящего Положения.

4.10. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные Положением о системе оплаты труда работников учреждения, с учетом раздела VII настоящего Положения.

V. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей

5.1. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад руководителя Учреждения определяется трудовым договором в соответствии с Положением о порядке установления должностных окладов, стимулирующих надбавок и премирования руководителей муниципальных образовательных учреждений, подведомственных комитету социального развития Администрации Петрозаводского городского округа, муниципального учреждения «Центр развития образования», утвержденным постановлением Администрации Петрозаводского городского округа.

Размеры должностных окладов заместителей руководителя Учреждения устанавливаются трудовым договором на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

5.3. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются в соответствии с Положением о порядке установления должностных окладов, стимулирующих надбавок и премирования руководителей муниципальных образовательных учреждений, подведомственных комитету социального развития Администрации Петрозаводского городского округа, муниципального учреждения «Центр развития образования», утвержденным постановлением Администрации Петрозаводского городского округа.

5.4. В целях поощрения заместителей руководителя системой оплаты труда работников Учреждения могут быть предусмотрены следующие выплаты стимулирующего характера:

- повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент к должностному окладу за специфику профессиональной деятельности;
- ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя Учреждения устанавливаются по решению руководителя Учреждения с учетом мнения комиссии по стимулированию, созданной в Учреждении, на определенный период времени в течение календарного года в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения.

Применение надбавок и повышающих коэффициентов к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном соотношении к должностному окладу.

Исчисление надбавки, установленной в виде повышающего коэффициента, производится путем умножения размера должностного оклада на повышающий коэффициент.

5.5. Повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию устанавливается заместителю руководителя Учреждения с целью стимулирования работника, занимающего должность заместителя руководителя, к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию устанавливается в случаях и на условиях, предусмотренных пунктом 12 настоящего Положения.

5.6. Повышающий коэффициент к должностному окладу за специфику профессиональной деятельности может быть установлен заместителю руководителя Учреждения с учетом специфики работы в учреждениях определенного типа и вида, в том числе:

- за работу в группах компенсирующей направленности (коррекционных) образовательного Учреждения для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития).

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к должностному окладу за специфику профессиональной деятельности – до 0,20.

5.7. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается в целях материального стимулирования работника, занимающего должность заместителя руководителя Учреждения, за выполнение своих функциональных обязанностей в условиях, отличающихся от нормальных (сложность; срочность; особый режим и график работы; выполнение непредвиденных особо важных и ответственных работ; выполнение дополнительного объема работы, не предусмотренного должностной инструкцией).

Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена заместителю руководителя Учреждения как в абсолютном размере, так и в виде повышающего коэффициента к должностному окладу.

Предельный размер надбавки может быть установлен системой оплаты труда работников Учреждения.

5.8. Заместителям руководителя Учреждения могут выплачиваться иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Учреждения с учетом раздела VII настоящего Положения.

5.9. С учетом условий труда руководителю Учреждения и его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Учреждения с учетом раздела VI настоящего Положения.

VI. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

6.1. Выплаты компенсационного характера, их размеры и условия осуществления устанавливаются Положением учреждения о системе оплаты труда работников учреждения.

6.2. В соответствии с Трудовым кодексом РФ, перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденных Постановлением Главы Петрозаводского городского округа от 24.10.2008 № 2815 «Об утверждении перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных бюджетных учреждениях Петрозаводского городского округа», работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера (далее – компенсационная выплата):

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (эффективным контрактом), за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- выплаты в виде фиксированной суммы за дополнительный объем работы;
- доплаты до минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом).

6.3. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.4. Компенсационная выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается работнику по результатам аттестации рабочих мест и исчисляется в установленном размере в процентном

отношении к окладу (должностному окладу) работника. Перечень должностей работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, которым устанавливаются выплаты компенсационного характера, утверждается руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Руководитель Учреждения обязан предпринять необходимые меры по устранению вредных производственных факторов и обеспечению безопасных условий труда.

6.5. Размер компенсационной выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры указанных выплат устанавливаются в положении о системе оплаты труда работников учреждения, но не ниже минимальных размеров повышения, устанавливаемых в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

5.1. На момент введения новых систем оплаты труда выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

6.7. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии со статьями 60.2 и 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты 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, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, согласно статье 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.8. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов). Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

6.9. В соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в эти дни. Размер доплаты составляет:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.10. В соответствии со ст. 152 Трудового кодекса Российской Федерации сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.11. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации в следующих размерах: районный коэффициент – 15%, надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях – 50%.

Порядок применения, установления, условия исчисления стажа для указанных коэффициентов и процентных надбавок определяется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.12. В случае, если начисленная месячная заработная плата работника (без учета районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) ниже размера минимальной заработной платы в Республике Карелия при условии, что работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени, установленная законодательством Российской Федерации, и выполнены нормы труда (трудовые обязанности), работнику устанавливается доплата до минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством).

Доплата устанавливается к начисленной месячной заработной плате работника без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличения объема выполняемых работ и выплачивается в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Размер доплаты устанавливается пропорционально отработанному времени и включается в расчет среднего заработка.

6.13. Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

VII. Порядок и условия установления иных выплат стимулирующего характера

7.1. В целях поощрения работников Учреждения за выполненную работу системой оплаты труда работников Учреждения предусмотрена выплата стимулирующего характера в виде премии по итогам работы.

7.2. Премия по итогам работы выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период. Наименование премии и условия ее выплаты включаются в систему оплаты труда работников Учреждения.

Системой оплаты труда работников Учреждения предусмотрено одновременно несколько видов премий за разные периоды работы.

При премировании учитывается:

- трудовой вклад работника в выполнение объемных и качественных показателей, установленных муниципальным заданием, в соответствии с критериями (показателями) оценки трудового вклада коллектива работников и конкретного работника в достижение конечного результата деятельности Учреждения;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов

организации труда;

- качественное выполнение порученной работы и проведение мероприятий, связанных с обеспечением уставной деятельности учреждения;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

7.3. Порядок расчёта стимулирующих выплат, порядок определения размера выплат стимулирующего характера, показатели и критерии качества и результативности труда работников, показатели и критерии интенсивности, качества и результативности труда по должностям производится согласно **Приложению № 2**.

7.4. Оценка трудового вклада коллектива работников и конкретного работника в достижении конечного результата деятельности Учреждения производится в соответствии с показателями эффективности деятельности, утвержденными постановлением Администрации Петрозаводского городского округа «Об утверждении целевых показателей эффективности деятельности муниципальных бюджетных образовательных учреждений Петрозаводского городского округа, муниципального бюджетного учреждения Петрозаводского городского округа «Центр развития образования» и их работников».

7.5. Размер премии определяется как в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере.

Решение о выплате каждого конкретного вида премии принимает руководитель Учреждения с учетом мнения комиссии по стимулированию, созданной в Учреждении.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

VIII. Другие вопросы оплаты труда

8.1. По должностям специалистов и служащих (профессиям рабочих), по которым размеры должностных окладов (окладов) не определены настоящим Положением, должностные оклады (оклады) устанавливаются системой оплаты труда работников Учреждения в размере, не превышающем должностной оклад руководителя Учреждения.

8.2. Из фонда оплаты труда Учреждения работникам оказывается материальная помощь.

8.3. Порядок оказания материальной помощи устанавливается приказом руководителя Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

8.4. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника.

Общепрофессиональные профессии рабочих
(приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года N 248н)

«Профессиональная квалификационная группа
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»

квалификац. уровни	должности, отнесенные к квалификационным уровням	размер должностного оклада, руб.
1 уровень	вахтёр, дворник, кастелянша, кладовщик, сторож, уборщик служебных помещений, оператор стиральных машин, подсобный рабочий	4561,00

Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»

квалификац. уровни	должности, отнесенные к квалификационным уровням	размер должностного оклада, руб.
2 квалификац. уровень	повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	4963,00

Общепрофессиональные должности служащих
(приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года N 247н
(с изменениями на 11 декабря 2008 года)

Профессиональная квалификационная группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих

Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»

квалификац. уровни	должности, отнесенные к квалификационным уровням	размер должностного оклада, руб.
1 уровень	Калькулятор	4737,00
2 уровень	Инспектор по кадрам	4963,00
3 уровень	Шеф-повар	5257,00

Работники образования
(приказ Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 года N 216н)
Профессиональные квалификационные группы
должностей работников образования

Профессиональная квалификационная группа
должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

квалификац. уровни	должности, отнесенные к квалификационным уровням	размер должностного оклада, руб.
1 уровень	младший воспитатель	6000,00
2 уровень		

Профессиональная квалификационная группа
должностей педагогических работников

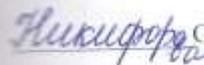
квалификац. уровни	должности, отнесенные к квалификационным уровням	размер должностного оклада, руб.
1 квалификац. уровень	музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре	9450,00
2 квалификац. уровень		
3 квалификац. уровень	воспитатель, педагог-психолог	10500,00
4 квалификац. уровень	учитель-логопед, учитель-дефектолог, старший воспитатель	11582,00

Профессиональные квалификационные группы должностей
медицинских и фармацевтических работников
(приказ Минздравсоцразвития России от 06 августа 2007 года № 526)
Профессиональная квалификационная группа
«Средний медицинский и фармацевтический персонал»

квалификац. уровни	должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	размер должностного оклада, руб.
1 квалификац. уровень		
2 квалификац. уровень		
3 квалификац. уровень		
4 квалификац. уровень		
5 квалификац. уровень		

заместитель заведующего по АХР		11681,00
специалист по охране труда		6842,00
контрактный управляющий		8381,00

СОГЛАСОВАНО
Представитель Совета трудового коллектива

 С.Л. Никифорова

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МДОУ «Детский сад № 54»

 Е.Н. Яковенко

Приказ № 66 от « 29 » апреля 2022 г



ПОЛОЖЕНИЕ
о стимулировании работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
Петрозаводского городского округа «Детский сад комбинированного вида № 54
«Подснежник»
(МДОУ «Детский сад № 54»)

I. Общие положения

1.1. Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Петрозаводского городского округа «Детский сад комбинированного вида № 54 «Подснежник» (Далее МДОУ «Детский сад № 54») разработано в соответствии с ч.2 статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации, Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р, федеральным законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации», приказом комитета социального развития Администрации Петрозаводского городского округа от 22.08.2014 года № 364 «Об утверждении показателей эффективности деятельности учреждений и руководителей», муниципальным заданием и планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

1.2. Положение является локальным нормативным актом МДОУ «Детский сад № 54», устанавливающим критерии и порядок стимулирующей части заработной платы педагогических и вспомогательных работников. Настоящее положение принимается на общем собрании трудового коллектива МДОУ «Детский сад № 54», утверждается приказом заведующего по согласованию с Советом трудового коллектива.

1.3. В фонде оплаты труда (далее ФОТ) учреждения на выплаты стимулирующего характера предусмотрена стимулирующая часть.

1.4. Настоящее Положение регламентирует порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МДОУ «Детский сад № 54».

1.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, стимулирование профессионального роста и повышение ответственности за конечные результаты труда.

1.6. Настоящее Положение регулирует дифференцированный подход к определению доплат за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество, напряженность и интенсивность труда.

1.7. Для решения вопросов дифференцированного подхода к назначению выплат в учреждении создается комиссия по распределению выплат стимулирующего характера.

Решение о включении конкретных членов трудового коллектива в указанную комиссию принимается на заседании Общего трудового коллектива. Состав комиссии по распределению выплат стимулирующего характера утверждается приказом заведующего на основании протокола заседания Общего трудового коллектива.

Решения комиссии принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании.

В соответствии с Постановлением Администрации Петрозаводского городского округа от 30.12.2016 г. № 5302 «О реализации мер по предупреждению коррупции в муниципальных учреждениях и предприятий Петрозаводского городского округа» (Приложение № 2 к Постановлению) Родственники не принимают участие в заседании комиссии и голосовании при распределении и выплате стимулирующих надбавок, премий.

1.8. В своей работе Комиссия по распределению выплат стимулирующего характера руководствуется результатами самооценки деятельности работников МДОУ «Детский сад № 54» (проведение системной самооценки работниками собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности).

1.9. Основными задачами комиссии по распределению выплат стимулирующего характера являются - оценка результатов деятельности работников МДОУ «Детский сад № 54» в соответствии с критериями, разработанными в учреждении.

2. Виды материального стимулирования

2.1. В целях материального стимулирования работников МДОУ «Детский сад № 54» применяются следующие виды выплат:

- доплаты;
- надбавки;
- премии, единовременные вознаграждения.

2.2. Надбавки устанавливаются с учетом результатов труда, с учетом сложности, напряженности и других качественных показателей труда конкретного работника.

2.3. Доплаты устанавливаются за интенсивность и высокие результаты работы.

3. Порядок установления стимулирующих выплат

3.1. Распределение выплат стимулирующего характера осуществляется по итогам работы за отчетный период (с 20 числа предыдущего месяца до 20 числа текущего месяца) при наличии фонда экономии заработной платы. В летний период (июнь-август) выплаты стимулирующего характера распределяются по факту отработанного времени.

3.2. Стимулирование работников МДОУ «Детский сад № 54» осуществляется по балльной системе с учетом выполнения критериев (**Таблица № 1**).

3.3. Денежный вес (в рублях) каждого балла определяется путем деления размера стимулирующей части ФОТ, запланированной на каждый месяц, на общую сумму баллов, заработанных всеми работниками в данном месяце.

Расчет стоимости балла производится по формуле:

- $ЕСВ = Б \times Ц$
- $Ц = СЧ_{фот} / СБ$

ЕСВ – единовременная стимулирующая выплата;

Б – количество баллов, набранное работником;

Ц – цена одного балла;

СЧ_{фот} – стимулирующая часть ФОТ за текущий период;

СБ – общее количество набранных баллов по всем должностям.

3.4. Для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику МДОУ за отчетный период показатель (денежный вес) умножается на сумму набранных баллов каждым работником.

3.5. Комиссия по распределению выплат стимулирующего характера рассматривает индивидуальную карту работника для определения размера стимулирующих выплат и принимает решение о размере стимулирующих выплат работникам за определенный период (в баллах)

3.6. Стимулирующая выплата работнику устанавливается за фактически отработанное время, без учета отсутствия на рабочем месте по уважительным причинам (оплачиваемые и неоплачиваемые отпуска, больничный лист и др.)

3.7. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя Учреждения устанавливаются по решению руководителя Учреждения с учетом мнения комиссии по стимулированию, созданной в учреждении на определенный период времени в течение календарного года в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения.

3.8. Решение комиссии по распределению выплат стимулирующего характера оформляется протоколом. На основании протокола комиссии по распределению выплат стимулирующего характера издается приказ по учреждению.

4. Премирование

4.1. По итогам работы в течение календарного года осуществляется премирование всех категорий работников при наличии фонда экономии заработной платы.

4.2. Размер премии (единовременного вознаграждения) конкретного работника определяется в индивидуальном порядке.

4.3. Лица, не проработавшие полный расчет год или работающие в МДОУ «Детский сад № 54» в порядке совместительства, премируются с учетом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

4.4. Премия не выплачивается работникам, получившим административное взыскание.

4.5. Основаниями для выплаты премии (единовременного вознаграждения) являются:

- призовые места по итогам конкурсов, проводимых в Учреждении;
- участие в конкурсах на муниципальном, областном или федеральном уровнях;
- в виде поощрения за качественную работу и (или) участие в отдельных мероприятиях;
 - к профессиональному празднику – День дошкольного работника;
 - к юбилейным датам Учреждения;
 - по итогам работы в летний оздоровительный период;
 - по итогам подготовки к новому учебному году;
 - по результатам работы в календарном году.

5. Лишение и снижение стимулирующих выплат

5.1. Снижение или лишение стимулирующих выплат оформляется приказом заведующего МДОУ «Детский сад № 54» на основании актов-проверок, обоснованных жалоб родителей, актов или предписаний контролирующих органов.

5.2. Основанием для полного или частичного лишения доплат и надбавок является:

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка работников ДОУ (нарушение графика работы, сроков прохождения медосмотра и т.д.) – **минус 5 баллов**;
- нарушение правил пожарной безопасности, охраны труда – **минус 5 баллов**;
- нарушение инструкции по охране жизни и здоровья детей – **минус 5 баллов**;
- выявление грубого нарушения внутреннего контроля – **минус 5 баллов**;
- выявление грубого нарушения внешнего контроля – **минус 15 баллов**;

- несвоевременная сдача документации без уважительной причины – **минус 5 баллов**;
- поступление обоснованных жалоб со стороны родителей – **минус 5 баллов**;
- нарушение правил этики поведения и субординации – **минус 5 баллов**.

За систематические, грубые нарушения, в случае повторных нарушений лишение премии на 100%.

Таблица 1

Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат

Показатели и критерии эффективности деятельности педагога МДОУ «Детский сад № 54»				
<i>№ п/п</i>	<i>Показатели эффективности деятельности педагога</i>	<i>Критерии оценки эффективности</i>	<i>Условия получения выплаты</i>	<i>Периодичность</i>
1.	Выполнение плана посещения детей	Ясли – 45% Сад – 67% ТНР (больше 10 детей) ЗПР (больше 6 детей)	3 балла 3 балла +1 балл за каждого ребёнка (Формула: детодни / количество рабочих дней в месяц) Табель предыдущего месяца	Ежемесячно при наличии финансирования
		Участие педагога в конкурсах, выступления с опытом работы на конференциях, семинарах и т.п. Публикации	Очно – 2 балл (в МДОУ): 3 балла (город) Заочно – фото 1 балл, видео - 2 балла За наличие призовых мест в значимых конкурсах + 1 балл за место. Публикации согласованные с админ. ДОУ – 1 балл.	Ежемесячно при наличии финансирования
		Участие педагога в утренниках и развлечениях для детей	В личное время (одно мероприятие) – 2 балла В рабочее время (одно мероприятие) – 1 балл	Ежемесячно при наличии финансирования
		Реализация проектов и доп. программ по различным образовательным областям	Реализация программы – От 1 до 5 баллов (при наличии соответствующей документации вне комплексно – тематического планирования).	Ежемесячно при наличии финансирования
		Наличие квалификационной категории.	2 балла – наличие категории. Повышение категории с написанием самоанализа – фиксированная сумма – 3000 тысячи	Ежемесячно при наличии финансирования
2.	Профессиональная активность	Повышение квалификации.	Проф. переподготовка: Без отрыва от работы – 12 баллов при предоставлении подтверждающих документов по окончании обучения	Ежемесячно при наличии финансирования

			С отрывом от работы – 5 баллов при предоставлении подтверждающих документов по окончании обучения Курсы повышения квалифи. (не менее 72 часов): Без отрыва от работы – 3 балла при предоставлении подтверждающих документов по окончании обучения. Курсы повышения квалиф. по запросу Админ. ДОУ – 1 балл.	
3.	Результативность работы с детьми	Участие воспитанников в конкурсах, соревнованиях, смотрах, конференциях и пр.	Количество участников от 0 до 50% от списочного состава группы - 2 балла. Количество участников от 51% до 100% от списочного состава группы - 4 балла Победители и призёры в значимых конкурсах (наличие подтверждающих документов) + 1 балл.	Ежемесячно при наличии финансирования
		Переход на новую ступень образования	Выпуск детей в школу – от 3 до 5 баллов, смена образовательного маршрута (положительная динамика) – 1 балл за ребенка (Документы ПМПК)	Ежемесячно при наличии финансирования
		Адаптация	Ясли: сентябрь, октябрь, ноябрь по 5 баллов Вновь набранные группы (сад) сентябрь – от 3 до 5 баллов	Ежемесячно при наличии финансирования
4.	Результативность работы с родителями и	Организация разнообразных форм работы с родителями.	1. ИКТ в работе с родителями (ведение странички на сайте ДОУ, в ВК) – 1 балл. 2. Активные формы работы с родителями (родительское собрание, мастер - классы, праздники, семейные соревнования, круглые столы и т.п.) – 2 балла. 3. Наглядно – информационные формы пополнение актуальной информации в уголках для родителей и т.п. – 1 балл. 4. Привлечение родителей к участию в мероприятиях МДОУ – 2 балл.	Ежемесячно при наличии финансирования
		Отсутствие задолженности	3 балла	Ежемесячно при наличии финансирования
5.	Интенсивн	Взаимодействие с	Музеи, театры, муз. школы,	Ежемесячно

	ость труда (по согласован ию с администра цией)	социальными партнерами	библиотеки и т.п. (в том числе по инициативе педагога) (экскурсии, занятия, встречи и т.п.) - 2 балла	при наличии финансирован ия
		Исполнение обязанностей отсутствующего работника	1 балл смена	Ежемесячно при наличии финансирован ия
		Организация и проведение социальных акций	От 1 до 3 баллов	Ежемесячно при наличии финансирован ия
		Участие в субботниках	От 1 до 3 баллов	Ежемесячно при наличии финансирован ия
		Дежурство	0,5 балла за смену	Ежемесячно при наличии финансирован ия
		Работа в комиссиях	СТК, комиссия по распределению стимулирующих выплат - 1 балл	Ежемесячно при наличии финансирован ия
6.	Оснащени е и пополнени е ППРС	Обогащение ППРС силами педагога	Самостоятельное изготовление игр и пособий, оформление зала согласно календарным праздникам – от 1 до 5 баллов (по согласованию с администрацией)	Ежемесячно при наличии финансирован ия
7.	Выполнен ие непредвид енных поручений	По поручению администрации ДОУ	От 1 до 5 баллов в зависимости от степени сложности (согласование с администрацией)	Ежемесячно при наличии финансирован ия

Показатели и критерии эффективности деятельности старшего воспитателя
МДОУ «Детский сад № 54»

№ п\п	Показатели эффективности	Критерии оценки эффективности	Условия получения выплаты	Периодичность
1	Сохранение и укрепление здоровья, снижение заболеваемости	1 Выполнение МЗ (раз в квартал)	2 балла – муниципальное задание выполнено;	Ежемесячно при наличии финансирования
	Реализация программы «Здоровье»	2 Организация работы по разработке и реализации доп. программ по сохранению и укреплению здоровья детей	Реализация программ – 3 балла	Ежемесячно при наличии финансирования
2	Реализация Федерального проекта «Поддержка семей, имеющих детей»	Организация разнообразных форм работы с семьями воспитанников	2 балла	Ежемесячно при наличии финансирования
3	Реализация национального проекта «Успех каждого ребенка»	1. Социальное партнерство	Орг-ция взаимодействия с социал. партнерами (музеи, театры, муз. школы, библиотеки, фото, дополнительные платные услуги, ГИБДД и т.п.) – 3 балла	Ежемесячно при наличии финансирования
		2. Организация работы по разработке и реализации доп. программ по различным ОО в т.ч. через инф. систему «Навигатор»	2 – 5 баллов	Ежемесячно при наличии финансирования
		3 Организация и проведение мероприятий (конкурсы, выставки, конференции и т.п.) для воспитанников на различных уровнях	Уровень ДОУ – 1 балл Городской уровень – 3 балла Региональный и выше – 5 баллов	Ежемесячно при наличии финансирования
4	Реализация национального проекта «Учитель будущего»	1. Организация работы по участию педагогов в конкурсах. Выступления педагогов с опытом работы на конференциях,	3 балла Публикации согласованные с админ.	Ежемесячно при наличии финансирования

		семинарах и пр. Публикации	ДОУ – 2 балла	
		2. Наличие квалификационной категории	2 балла – наличие категории Повышение категории с написанием самоанализа – фиксированная сумма – 3000 тысячи	Ежемесячно при наличии финансирования
		3. Повышение квалификации.	Проф. переподготовка: Без отрыва от работы – 12 баллов при предоставлении подтверждающих документов по окончании обучения С отрывом от работы – 5 баллов при предоставлении подтверждающих документов по окончании обучения КПК (не менее 72 часов): Без отрыва от работы – 3 балла при предоставлении подтв. документов по окончании обучения КПК по запросу – 1 балл	Ежемесячно при наличии финансирования
		4. Организация и проведение мероприятий для педагогов на различных уровнях	Уровень ДОУ – 1 балл Городской уровень – 3 балла Региональный и выше – 5 баллов	Ежемесячно при наличии финансирования
		5. Участие образовательного учреждения (призовые места) в конкурсах	6 баллов – федерал. уровень 3 балла – региональный уровень 2 балла – городской уровень	Ежемесячно при наличии финансирования
		6. Инновационная деятельность образовательной организации (трансляция)	3 балла – присвоение статуса базовой, стажировочной площадки, ресурсного центра	Ежемесячно при наличии финансирования
5	Общественная активность	1. Участие в работе творческих групп, комиссий, органов самоуправления, ПШк и т.п.	1 балл	Ежемесячно при наличии финансирования

		2. Участие в ремонтах, субботниках, благоустройстве территории и закреплённых участках.	От 1 до 3 баллов	Ежемесячно при наличии финансирования
		3. Выполнение поручений по произв. необходимости	От 1 до 5 баллов в зависимости от степени сложности (согласование с администрацией)	Ежемесячно при наличии финансирования
		4 Социально значимые акции (сбор макулатуры, помощь приютам для животных и т.п.)	Организатор – 4 балла Участник – 1 балл	Ежемесячно при наличии финансирования
6	Интенсивность и напряженность труда	Исполнение обязанностей отсутствующего работника.	1 балл - смена	Ежемесячно при наличии финансирования
		Дежурство на вахте	0,5 балл - смена	Ежемесячно при наличии финансирования
7	Отсутствие предписаний со стороны контр. и надзорных органов (Минобр, Прокуратуры, Роспотребнадзор) по итогам проведенных проверок и отсутствие обоснов. жалоб		5 баллов – отсутствие предписаний, жалоб (во время проверки);	Ежемесячно при наличии финансирования
	Открытость ОО -полнота наполнения сайта в соотв. с законодательством, - регулярность наполнения сайта. Регулярность обновления инф. в офиц. Паблице ДОУ		4 балла – полнота наполнения сайта в соответствии с законодательством, регулярность наполнения сайта и Паблика; 2 балла – отсутствие одного из показателей;	Ежемесячно при наличии финансирования

Показатели и критерии эффективности деятельности МОП
МДОУ «Детский сад № 54»

	Критерии оценки качества работы по должности заместитель заведующего по АХР	Количество баллов	Периодичность
1.	Содержание зданий, территорий и имущества в соответствии с СанПиН, нормами пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда. Отсутствие замечаний вышестоящих и контролирурующих организаций, внутреннего контроля: <ul style="list-style-type: none"> • Отсутствие замечаний – 3 б. Наличие – 0 б. 	0-3	При наличии финансирования
2.	Качественная и своевременная сдача отчетности. Качественное и четкое проведение инвентаризации, списания основных средств. <ul style="list-style-type: none"> • Отсутствие замечаний – 2 б. Наличие – 0 б. 	0-2	При наличии финансирования
3.	Качественное ведение документации и отчетности в электронном виде	1	При наличии финансирования
4.	Отсутствие замечаний вышестоящих и контролирующих организаций по вопросам финансово-хозяйственной деятельности, внутреннего контроля: <ul style="list-style-type: none"> • Отсутствие замечаний – 2 б. • Наличие – 0 б. 	0-2	При наличии финансирования
5.	Своевременная подготовка ДОУ к новому учебному году, зимнему сезону.	3	При наличии финансирования
6.	Своевременность организационной работы, связанной с обновлением и ремонтом технологического оборудования, оргтехники.	1	При наличии финансирования
7.	Уровень корпоративной культуры, соблюдение Кодекса этики. Сотрудничество в достижении общих целей ДОУ (отсутствие обоснованных жалоб со стороны коллег)	2	При наличии финансирования
8.	Обеспечение бесперебойной работы учреждения Своевременное и качественное выполнение заявок на устранение неисправностей и неполадок оборудования и помещений, предупреждение аварийных ситуаций	1	При наличии финансирования
9.	Высокий уровень координации работы младшего обслуживающего персонала, осуществление качественного контроля	1	При наличии финансирования
10.	За интенсивность и напряженность труда <ol style="list-style-type: none"> 1 показатель интенсивности конкретного труда – темп труда, скорость выполнения трудовых операций, без больничных листов; 2 тяжесть труда – определяется по совокупности 	0-5	При наличии финансирования

	показателей, характеризующих физиологические (работа с компьютером), санитарно-гигиенические и др. условия труда; 3 размеры "зоны труда" работника – количество одновременно обслуживаемых производственных объектов (работа за временно отсутствующего работника) или количество функций при совмещении профессий;		
11.	Организационная работа при проведении ремонтных работ, по благоустройству, озеленению, уборке, покраске участков, помещений и др., субботники.	2	При наличии финансирования
12.	Участие в подготовке и разработке локальных актов, программ, документов различных комиссий.	2	При наличии финансирования
13.	Выполнение поручений руководителя В зависимости от объема выполненных работ (по согласованию с администрацией ДОУ)	0-5	При наличии финансирования
	МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ:	30	

	<i>Критерии оценки качества работы по должности Калькулятор</i>	<i>Количество баллов</i>	<i>Периодичность</i>
1.	Качественное содержание помещений и выполнение санитарно-эпидемиологических требований, способствующих сохранению здоровья воспитанников (внутренний и внешний контроль)	0-3	При наличии финансирования
2.	Качественное и своевременное ведение документации. Своевременное и качественное предоставление материалов в соответствии с запросами. (внутренний и внешний контроль)	0-3	При наличии финансирования
3.	Контроль выполнения натуральных норм. (внутренний и внешний контроль)	0-3	При наличии финансирования
4.	Отсутствие замечаний вышестоящих и контролирующих организаций: <ul style="list-style-type: none"> • Отсутствие замечаний – 2 б. • Наличие – 0 б. 	0-2	При наличии финансирования
5.	Уровень корпоративной культуры, соблюдение Кодекса этики. Сотрудничество в достижении общих целей ДОУ (отсутствие обоснованных жалоб со стороны коллег)	2	При наличии финансирования
6.	Помощь в одевании детей групп раннего и младшего дошкольного возраста при подготовке к прогулке.	2	При наличии финансирования
7.	За интенсивность и напряженность труда 1 показатель интенсивности конкретного труда – темп труда, скорость выполнения трудовых операций, без	0-5	При наличии финансирования

	больничных листов; 2 тяжесть труда – определяется по совокупности показателей, характеризующих физиологические (работа с компьютером), санитарно-гигиенические и др. условия труда; 3 размеры "зоны труда" работника – количество одновременно обслуживаемых производственных объектов (работа за временно отсутствующего работника) или количество функций при совмещении профессий;		
8.	Выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей (активное участие в коллективных мероприятиях, проводимых в МДОУ: благоустройстве, озеленении, уборке, покраске участков, помещений и др., субботник) В зависимости от объема выполненных работ.	0-5	При наличии финансирования
9.	Выполнение поручений руководителя В зависимости от объема выполненных работ (по согласованию с администрацией ДОУ)	0-5	При наличии финансирования
МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ:		30	

	<i>Критерии оценки качества работы по должности ДВОРНИКА</i>	<i>Количество баллов</i>	<i>Периодичность</i>
1.	Качественное содержание территории МДОУ и игровых участков, выполнение санитарно-эпидемиологических требований, способствующих сохранению здоровья воспитанников (соблюдение правил охраны труда, пожарной безопасности, правильное в использовании в работе оборудования и инвентаря) (внутренний и внешний контроль)	0-5	При наличии финансирования
2.	Отсутствие замечаний и нарушений по результатам проверки вышестоящими и контролирующими организациями (внутренний и внешний контроль): <ul style="list-style-type: none"> • Отсутствие замечаний – 2 б. • Наличие – 0 б. 	0-2	При наличии финансирования
3.	Эффективное взаимодействие с сотрудниками и родителями (законными представителями). Уровень корпоративной культуры, соблюдение Кодекса этики. Сотрудничество в достижении общих целей ДОУ (отсутствие претензий, жалоб, нареканий)	1	При наличии финансирования
4.	Очистка от снега и льда тротуаров, посыпка их песком (без замечаний)	0-4	При наличии финансирования
5.	Помощь в оформлении и оборудовании детских игровых площадок, формирование кустов, обрезка сучьев и т.д.	2	При наличии финансирования
6.	За интенсивность и напряженность труда <ol style="list-style-type: none"> 1 показатель интенсивности конкретного труда – темп труда, скорость выполнения трудовых операций, без больничных листов; 	0-3	При наличии финансирования

	<p>2 тяжесть труда – определяется по совокупности показателей, характеризующих физиологические (поднятие тяжестей), санитарно-гигиенические и др. условия труда (перепады температуры, постоянная работа на открытом воздухе);</p> <p>3 размеры "зоны труда" работника – количество одновременно обслуживаемых производственных объектов (работа за временно отсутствующего работника) или количество функций при совмещении профессий.</p>		
4	<p>Выполнение срочных работ не входящих в круг должностных обязанностей (активное участие в коллективных мероприятиях, проводимых в МДОУ: благоустройстве, озеленении, уборке, покраске участков, помещений и др., субботник)</p> <p>В зависимости от объема выполненных работ.</p>	0-5	При наличии финансирования
5	Выполнение ремонтных работ.	1-3	При наличии финансирования
6	<p>Выполнение поручений руководителя</p> <p>В зависимости от объема выполненных работ (по согласованию с администрацией ДОУ)</p>	5	При наличии финансирования
МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ:		30	

	<i>Критерии оценки качества работы по должности Инспектор по кадрам</i>	<i>Количество баллов</i>	<i>Периодичность</i>
1.	Качественное содержание помещений и выполнение санитарно-эпидемиологических требований, способствующих сохранению здоровья воспитанников (внутренний и внешний контроль)	0-2	При наличии финансирования
2.	Качественная и своевременная сдача отчетности (управление труда и занятости, МУ ЦБ №2, запросы вышестоящих организаций, и т.д.) Своевременное и качественное предоставление материалов в соответствии с запросами.	3	При наличии финансирования
3.	Качественное ведение документации и отчетности в электронном виде (Пенсионный фонд, электронная система БАРС, ССТУ, и т.д.)	2	При наличии финансирования
4.	Отсутствие замечаний вышестоящих и контролирующих организаций по вопросам кадрового делопроизводства: <ul style="list-style-type: none"> • Отсутствие замечаний – 2 б. • Наличие – 0 б. 	0-2	При наличии финансирования
5.	Своевременное и качественное оформление кадровой документации (приказы, трудовые договора, дополнительные соглашения, личные дела Работников, Воспитанников) (Отсутствие ошибок в оформлении документации, соблюдение требований ТК РФ, отсутствие предписаний со стороны проверяющих органов)	3	При наличии финансирования
6.	Эффективное взаимодействие с сотрудниками и родителями	2	При

	(законными представителями). Уровень корпоративной культуры, соблюдение Кодекса этики. Сотрудничество в достижении общих целей ДОУ (отсутствие претензий, жалоб, нареканий)		наличии финансирования
7.	Ведение архива, выполнение архивных справок по запросам, соблюдение установленных сроков хранения документации.	2	При наличии финансирования
8.	За интенсивность и напряженность труда 1 показатель интенсивности конкретного труда – темп труда, скорость выполнения трудовых операций, без больничных листов; 2 тяжесть труда – определяется по совокупности показателей, характеризующих физиологические (работа с компьютером), санитарно-гигиенические и др. условия труда; 3 размеры "зоны труда" работника – количество одновременно обслуживаемых производственных объектов (работа за временно отсутствующего работника) или количество функций при совмещении профессий;	0-5	При наличии финансирования
9.	Организационная работа по благоустройству, озеленению, уборке, покраске участков, помещений и др., субботники.	2	При наличии финансирования
10.	Участие в подготовке и разработке локальных актов, программ, документов различных комиссий.	2	При наличии финансирования
11.	Выполнение поручений руководителя В зависимости от объема выполненных работ (по согласованию с администрацией ДОУ)	5	При наличии финансирования
МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ:		30	

	<i>Критерии оценки качества работы по должности КАСТЕЛЯНШИ, ОПЕРАТОРА СТИРАЛЬНЫХ МАШИН</i>	<i>Количество баллов</i>	<i>Периодичность</i>
1.	Качественное содержание помещений и выполнение санитарно-эпидемиологических требований, способствующих сохранению здоровья воспитанников (содержание инвентаря в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений в соответствии с графиком, соблюдение правил охраны труда, пожарной безопасности, правильное в использовании в работе оборудования и инвентаря)	0-3	При наличии финансирования
2.	Отсутствие замечаний и нарушений по результатам проверки вышестоящими и контролирующими организациями (внутренний и внешний контроль): <ul style="list-style-type: none"> • Отсутствие замечаний – 2 б. • Наличие – 0 б. 	0-2	При наличии финансирования
3.	Эффективное взаимодействие с сотрудниками и родителями (законными представителями). Уровень корпоративной культуры, соблюдение Кодекса этики. Сотрудничество в достижении общих целей ДОУ (отсутствие претензий, жалоб,	2	При наличии финансирования

	нареканий)		
4.	Качественное и четкое проведение инвентаризации, списания мягкого инвентаря.	2	При наличии финансирования
5.	Содержание мягкого инвентаря в образцовом порядке, своевременная замена белья по графику (бесперебойная организация смены белья, спецодежды и другого инвентаря; отсутствие жалоб на качество (маркировка, целостность) спецодежды, белья, съемного инвентаря со стороны администрации и сотрудников)	2	При наличии финансирования
6.	Помощь в одевании детей групп раннего и младшего дошкольного возраста при подготовке к прогулке.	2	При наличии финансирования
7.	Бережное отношение и сохранение материально-технической базы ДООУ (предотвращение порчи и потери имущества, своевременные заявки на ремонт и замену оборудования) По результатам внутреннего контроля и количеству поданных заявок.	2	При наличии финансирования
8.	За интенсивность и напряженность труда 1 показатель интенсивности конкретного труда – темп труда, скорость выполнения трудовых операций, без больничных листов; 2 тяжесть труда – определяется по совокупности показателей, характеризующих физиологические (поднятие тяжестей), санитарно-гигиенические и др. условия труда (перепады температуры, постоянная работа с водой, с электрооборудованием); 3 размеры "зоны труда" работника – количество одновременно обслуживаемых производственных объектов (работа за временно отсутствующего работника) или количество функций при совмещении профессий.	0-5	При наличии финансирования
4	Выполнение срочных работ не входящих в круг должностных обязанностей (активное участие в коллективных мероприятиях, проводимых в МДОУ: благоустройстве, озеленении, уборке, покраске участков, помещений и др., субботник) В зависимости от объема выполненных работ.	0-5	При наличии финансирования
5	Выполнение поручений руководителя В зависимости от объема выполненных работ (по согласованию с администрацией ДООУ)	0-5	При наличии финансирования
	МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ:	30	

	<i>Критерии оценки качества работы по должности КЛАДОВЩИКА</i>	<i>Количество баллов</i>	<i>Периодичность</i>
1.	Качественное содержание помещений и выполнение санитарно-эпидемиологических требований, способствующих сохранению здоровья воспитанников (содержание инвентаря в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений в	0-3	При наличии финансирования

	соответствии с графиком, соблюдение правил охраны труда, пожарной безопасности, правильное в использование в работе оборудования и инвентаря)		
2.	Отсутствие замечаний и нарушений по результатам проверки деятельности пищеблока вышестоящими и контролирующими организациями (внутренний и внешний контроль): <ul style="list-style-type: none"> • Отсутствие замечаний – 2 б. • Наличие – 0 б. 	0-2	При наличии финансирования
3.	Эффективное взаимодействие с сотрудниками и родителями (законными представителями). Уровень корпоративной культуры, соблюдение Кодекса этики. Сотрудничество в достижении общих целей ДООУ (отсутствие претензий, жалоб, нареканий)	2	При наличии финансирования
4.	Участие в планировании закупок и подготовке документации на поставку продуктов питания. Грамотное, своевременное, качественное ведение учетно-отчетной документации складского учета	3	При наличии финансирования
5.	Качественное и своевременное проведение инвентаризации товарно-материальных ценностей ДООУ.	3	При наличии финансирования
6.	Бережное отношение и сохранение материально-технической базы ДООУ (предотвращение порчи и потери имущества, своевременные заявки на ремонт и замену оборудования) По результатам внутреннего контроля и количеству поданных заявок.	2	При наличии финансирования
7.	За интенсивность и напряженность труда <ol style="list-style-type: none"> 1 показатель интенсивности конкретного труда – темп труда, скорость выполнения трудовых операций, без больничных листов; 2 тяжесть труда – определяется по совокупности показателей, характеризующих физиологические (поднятие тяжестей), санитарно-гигиенические и др. условия труда (перепады температуры, постоянная работа с водой, горячий цех); 3 размеры "зоны труда" работника – количество одновременно обслуживаемых производственных объектов (работа за временно отсутствующего работника) или количество функций при совмещении профессий. 	0-5	При наличии финансирования
8.	Выполнение срочных работ не входящих в круг должностных обязанностей (активное участие в коллективных мероприятиях, проводимых в МДООУ: благоустройстве, озеленении, уборке, покраске участков, помещений и др., субботник) В зависимости от объема выполненных работ.	5	При наличии финансирования
9.	Выполнение поручений руководителя В зависимости от объема выполненных работ (по согласованию с администрацией ДООУ)	5	При наличии финансирования
	МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ:	30	

	Критерии оценки качества работы по должности МЛАДШЕГО ВОСПИТАТЕЛЯ	Количество баллов	Периодичность
1.	Качественное содержание помещений и выполнение санитарно-эпидемиологических требований, способствующих сохранению здоровья воспитанников (внутренний и внешний контроль)	0-3	При наличии финансирования
2.	Отсутствие замечаний вышестоящих и контролирующих организаций: <ul style="list-style-type: none"> • Отсутствие замечаний – 2 б. • Наличие – 0 б. 	0-2	При наличии финансирования
3.	Эффективное взаимодействие с сотрудниками и родителями (законными представителями). Уровень корпоративной культуры, соблюдение Кодекса этики. Сотрудничество в достижении общих целей ДООУ (отсутствие претензий, жалоб, нареканий)	2	При наличии финансирования
4.	Участие в воспитательно-образовательном процессе. Творчество в работе (Этика и эстетика в организации питания; участие в воспитательно-образовательном процессе; участие в мероприятиях ДООУ; участие в организации предметно-развивающей среды группы) Оценивается при постоянном проведении мероприятий	0-3	При наличии финансирования
5.	Помощь воспитателю в проведении оздоровительно - закаливающих мероприятий (использование массажных ковриков-дорожек) Оценивается при постоянном проведении мероприятий	3	При наличии финансирования
6.	Помощь в одевании детей групп раннего и младшего дошкольного возраста при подготовке к прогулке.	2	При наличии финансирования
7.	За интенсивность и напряженность труда <ol style="list-style-type: none"> 1 показатель интенсивности конкретного труда – темп труда, скорость выполнения трудовых операций, без больничных листов; 2 тяжесть труда – определяется по совокупности показателей, характеризующих физиологические (поднятие тяжестей), санитарно-гигиенические и др. условия труда (постоянная работа с водой, моющими средствами), санитарно-гигиенические и др. условия труда; 3 размеры "зоны труда" работника – количество одновременно обслуживаемых производственных объектов (работа за временно отсутствующего работника) или количество функций при совмещении профессий; 	0-5	При наличии финансирования
8.	Выполнение срочных работ не входящих в круг должностных обязанностей (активное участие в коллективных мероприятиях, проводимых в МДОУ: благоустройстве, озеленении, уборке, покраске участков, помещений и др., субботник) В зависимости от объема выполненных работ.	0-5	При наличии финансирования
9.	Выполнение поручений руководителя В зависимости от объема выполненных работ (по согласованию)	0-5	При наличии финансирования

	с администрацией ДОУ)		ния
	МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ:	30	

	<i>Критерии оценки качества работы по должности ШЕФ-ПОВАРА, ПОВАРА</i>	<i>Количество баллов</i>	<i>Периодичность</i>
1.	Качественное содержание помещений и выполнение санитарно-эпидемиологических требований, способствующих сохранению здоровья воспитанников (содержание инвентаря в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений в соответствии с графиком, соблюдение правил охраны труда, пожарной безопасности, правильное использование в работе оборудования и инвентаря)	0-5	При наличии финансирования
2.	Отсутствие замечаний и нарушений по результатам проверки деятельности пищеблока вышестоящими и контролирующими организациями (внутренний и внешний контроль): <ul style="list-style-type: none"> • Отсутствие замечаний – 2 б. • Наличие – 0 б. 	0-2	При наличии финансирования
3.	Эффективное взаимодействие с сотрудниками и родителями (законными представителями). Уровень корпоративной культуры, соблюдение Кодекса этики. Сотрудничество в достижении общих целей ДОУ (отсутствие претензий, жалоб, нареканий)	2	При наличии финансирования
4.	Соблюдение норм и правил выдачи пищи	2	При наличии финансирования
5.	Регулярное оформление контрольных блюд	2	При наличии финансирования
6.	Бережное отношение и сохранение материально-технической базы ДОУ (предотвращение порчи и потери имущества, своевременные заявки на ремонт и замену оборудования) По результатам внутреннего контроля и количеству поданных заявок.	2	При наличии финансирования
7.	За интенсивность и напряженность труда <ol style="list-style-type: none"> 1 показатель интенсивности конкретного труда – темп труда, скорость выполнения трудовых операций, без больничных листов; 2 тяжесть труда – определяется по совокупности показателей, характеризующих физиологические (поднятие тяжестей), санитарно-гигиенические и др. условия труда (перепады температуры, постоянная работа с водой, горячий цех); 3 размеры "зоны труда" работника – количество одновременно обслуживаемых производственных объектов (работа за временно отсутствующего работника) или количество функций при совмещении профессий. 	0-5	При наличии финансирования
8.	Выполнение срочных работ не входящих в круг должностных обязанностей (активное участие в коллективных мероприятиях,	0-5	При наличии

	проводимых в МДОУ: благоустройстве, озеленении, уборке, покраске участков, помещений и др., субботник) В зависимости от объема выполненных работ.		финансирования
9.	Выполнение поручений руководителя В зависимости от объема выполненных работ (по согласованию с администрацией ДОУ)	0-5	При наличии финансирования
МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ:		30	

	<i>Критерии оценки качества работы по должности ПОДСОБНОГО РАБОЧЕГО, УБОРЩИКА СЛУЖЕБНЫХ ПОМЕЩЕНИЙ</i>	<i>Количество баллов</i>	<i>Периодичность</i>
1.	Качественное содержание помещений и выполнение санитарно-эпидемиологических требований, способствующих сохранению здоровья воспитанников (содержание инвентаря в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений в соответствии с графиком, соблюдение правил охраны труда, пожарной безопасности, правильное в использование в работе оборудования и инвентаря)	0-6	При наличии финансирования
2.	Отсутствие замечаний и нарушений по результатам проверки вышестоящими и контролирующими организациями (внутренний и внешний контроль): <ul style="list-style-type: none"> • Отсутствие замечаний – 2 б. • Наличие – 0 б. 	0-2	При наличии финансирования
3.	Эффективное взаимодействие с сотрудниками и родителями (законными представителями). Уровень корпоративной культуры, соблюдение Кодекса этики. Сотрудничество в достижении общих целей ДОУ (отсутствие претензий, жалоб, нареканий)	2	При наличии финансирования
4.	Помощь в одевании детей групп раннего и младшего дошкольного возраста при подготовке к прогулке.	2	При наличии финансирования
5.	Бережное отношение и сохранение материально-технической базы ДОУ (предотвращение порчи и потери имущества, своевременные заявки на ремонт и замену оборудования) По результатам внутреннего контроля и количеству поданных заявок.	3	При наличии финансирования
6.	За интенсивность и напряженность труда <ul style="list-style-type: none"> 1 показатель интенсивности конкретного труда – темп труда, скорость выполнения трудовых операций, без больничных листов; 2 тяжесть труда – определяется по совокупности показателей, характеризующих физиологические (поднятие тяжестей), санитарно-гигиенические и др. условия труда (перепады температуры, постоянная работа с водой, с моющими средствами); 3 размеры "зоны труда" работника – количество одновременно обслуживаемых производственных объектов (работа за временно отсутствующего работника) или количество функций при совмещении профессий. 	0-5	При наличии финансирования

7.	Выполнение срочных работ не входящих в круг должностных обязанностей (активное участие в коллективных мероприятиях, проводимых в МДОУ: благоустройстве, озеленении, уборке, покраске участков, помещений и др., субботник) В зависимости от объема выполненных работ.	0-5	При наличии финансирования
8.	Выполнение поручений руководителя В зависимости от объема выполненных работ (по согласованию с администрацией ДОУ)	0-5	При наличии финансирования
МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ:		30	

	<i>Критерии оценки качества работы по должности РАБОЧЕГО ПО КОМПЛЕКСНОМУ ОБСЛУЖИВАНИЮ И РЕМОНТУ ЗДАНИЙ</i>	<i>Количество баллов</i>	<i>Периодичность</i>
1.	Качественное содержание здания МДОУ в соответствии с санитарно-эпидемиологическими требованиями, способствующие сохранению здоровья воспитанников (соблюдение правил охраны труда, пожарной безопасности, правильное в использование в работе оборудования и инвентаря)	0-5	Ежемесячно
2.	Отсутствие замечаний и нарушений по результатам проверки вышестоящими и контролирующими организациями (внутренний и внешний контроль): <ul style="list-style-type: none"> • Отсутствие замечаний – 2 б. • Наличие – 0 б. 	0-2	Ежемесячно
3.	Эффективное взаимодействие с сотрудниками и родителями (законными представителями). Уровень корпоративной культуры, соблюдение Кодекса этики. Сотрудничество в достижении общих целей ДОУ (отсутствие претензий, жалоб, нареканий)	2	Ежемесячно
4.	Обеспечение бесперебойной работы водопроводной, канализационной сетей	2	
5.	Содержание помещений рабочего в образцовом порядке, обеспечение сохранности рабочего инвентаря (по результатам внутреннего контроля)	2	
6.	Помощь в оформлении и оборудовании детских игровых площадок.	2	
7.	За интенсивность и напряженность труда <ul style="list-style-type: none"> 1 показатель интенсивности конкретного труда – темп труда, скорость выполнения трудовых операций, без больничных листов; 2 тяжесть труда – определяется по совокупности показателей, характеризующих физиологические (поднятие тяжестей), санитарно-гигиенические и др. условия труда (постоянная работа поднятием грузов и перемещением, физическая динамическая нагрузка); 3 размеры "зоны труда" работника – количество одновременно обслуживаемых производственных объектов (работа за временно отсутствующего работника) или количество функций при совмещении профессий. 	0-5	Ежемесячно

8.	Выполнение срочных работ не входящих в круг должностных обязанностей (активное участие в коллективных мероприятиях, проводимых в МДОУ: благоустройстве, озеленении, уборке, покраске участков, помещений и др., субботник) В зависимости от объема выполненных работ.	0-5	Ежемесячно
9.	Выполнение поручений руководителя В зависимости от объема выполненных работ (по согласованию с администрацией ДОУ)	0-5	Ежемесячно
МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ:		30	

	<i>Критерии оценки качества работы по должности ВАХТЕРА, СТОРОЖА</i>	<i>Количество баллов</i>	<i>Периодичность</i>
1.	Качественное содержание здания МДОУ в соответствии с санитарно-эпидемиологическими требованиями, способствующие сохранению здоровья воспитанников (соблюдение правил охраны труда, пожарной безопасности, правильное в использование в работе оборудования и инвентаря) (Отсутствие порчи (потери) имущества детского сада во время дежурства)	0-5	При наличии финансирования
2.	Отсутствие замечаний и нарушений по результатам проверки вышестоящими и контролирующими организациями (внутренний и внешний контроль): <ul style="list-style-type: none"> • Отсутствие замечаний – 2 б. • Наличие – 0 б. 	0-2	При наличии финансирования
3.	Эффективное взаимодействие с сотрудниками и родителями (законными представителями). Уровень корпоративной культуры, соблюдение Кодекса этики. Сотрудничество в достижении общих целей ДОУ (отсутствие претензий, жалоб, нареканий)	2	При наличии финансирования
4.	За интенсивность и напряженность труда <ol style="list-style-type: none"> 1) показатель интенсивности конкретного труда – темп труда, скорость выполнения трудовых операций, без больничных листов; 2) размеры "зоны труда" работника – количество одновременно обслуживаемых производственных объектов (работа за временно отсутствующего работника) или количество функций при совмещении профессий 	0-6	При наличии финансирования
5.	Выполнение срочных работ не входящих в круг должностных обязанностей (активное участие в коллективных мероприятиях, проводимых в МДОУ: благоустройстве, озеленении, уборке, покраске участков, помещений и др., субботник) В зависимости от объема выполненных работ.	0-5	При наличии финансирования
6.	Своевременное реагирование на возникающие ЧС	0-3	При наличии финансирования
7.	Выполнение поручений руководителя В зависимости от объема выполненных работ (по согласованию с администрацией ДОУ)	0-7	При наличии финансирования
МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ:		30	

	Критерии оценки качества работы по должности СПЕЦИАЛИСТ ПО ОХРАНЕ ТРУДА	Количество баллов	Периодичность
1.	Разработка проектов локальных нормативных актов, обеспечивающих создание и функционирование системы управления охраной труда (оперативность, качество, значимость) Отсутствие замечаний и нарушений по результатам проверки вышестоящими и контролирующими организациями (внутренний и внешний контроль)	0-5	При наличии финансирования
2.	Разработка и пересмотр инструкций по охране труда, стандартов безопасности труда (своевременность, оперативность, отсутствие замечаний)	3	При наличии финансирования
3.	Эффективное взаимодействие с сотрудниками и родителями (законными представителями). Уровень корпоративной культуры, соблюдение Кодекса этики. Сотрудничество в достижении общих целей ДОУ (отсутствие претензий, жалоб, нареканий)	2	При наличии финансирования
4.	Подготовка отчетной (статистической) документации работодателя по вопросам условий и охраны труда	3	При наличии финансирования
5.	Разработка мероприятий по улучшению условий труда и доведения их до требований нормативных правовых актов по охране труда, оказание организационной помощи по выполнению разработанных мероприятий (своевременность, оперативность, отсутствие замечаний)	0-5	При наличии финансирования
6.	За интенсивность и напряженность труда 1 показатель интенсивности конкретного труда – темп труда, скорость выполнения трудовых операций, без больничных листов; 2 тяжесть труда – определяется по совокупности показателей, характеризующих физиологические (работа с компьютером), санитарно-гигиенические и др. условия труда; 3 размеры "зоны труда" работника – количество одновременно обслуживаемых производственных объектов (работа за временно отсутствующего работника) или количество функций при совмещении профессий;	0-5	При наличии финансирования
7.	Выполнение поручений руководителя В зависимости от объема выполненных работ (по согласованию с администрацией ДОУ)	0-5	При наличии финансирования
	МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ:	30	

	<i>Критерии оценки качества работы по должности контрактного управляющего</i>	<i>Количе ство баллов</i>	<i>Периодич ность</i>
1.	Своевременное и качественное содержание плана закупок и ведение графика его осуществления (своевременность, оперативность, отсутствие замечаний)	0-7	При наличии финансирования
2.	Подготовка отчетной документации работодателя по вопросам закупок	5	При наличии финансирования
3.	Осуществление качественной подготовки и размещение в информационной системе информации, документации о закупках, контрактах и т.д. (своевременность, оперативность, отсутствие замечаний)	0-8	При наличии финансирования
4.	Эффективное взаимодействие с сотрудниками и родителями (законными представителями). Уровень корпоративной культуры, соблюдение Кодекса этики. Сотрудничество в достижении общих целей ДОУ (отсутствие претензий, жалоб, нареканий)	2	При наличии финансирования
5.	Выполнение поручений руководителя В зависимости от объема выполненных работ (по согласованию с администрацией ДОУ)	0-8	При наличии финансирования
	МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ:	30	

В Положении об оплате труда
работников МДОУ «Детский сад № 54»
прошито и пронумеровано
36 листов

Заведующий МДОУ:
Е.Н. Яковенко

