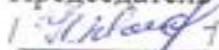



ПРИНЯТО

на общем собрании работников
МБДОУ «Детский сад № 96» г.о. Самара
протокол № 2 от «20» сентября 2019 г.
Председатель Марусина Н.В.



УТВЕРЖДЕНО

Заведующий МБДОУ
«Детский сад № 96» г.о. Самара
 Т.В. Червякова

Приказ № 79 от 20.09.2019 г.



ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников

муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад комбинированного вида № 96»
городского округа Самара

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет систему оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 96» городского округа Самара (далее – учреждение).

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 г. № 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников", приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих", постановлением Правительства Самарской области от 10 сентября 2008 года № 353(в редакции от 17.02.2014 г. «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждения Методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы

дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях», Постановлением Главы городского округа Самара от 27 января 2009 № 39 «Об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений г.о.Самара» с учетом изменений к данному Постановлению от 27.12.12 г. № 1804, Федеральный закон от 07.03.2018 года №41-ФЗ « О внесении изменения в статью 1 Федерального закона « О минимальном размере оплаты труда», Постановление Администрации городского округа Самара №1098 от 25.12.2017 года «О повышении размеров должностных окладов (окладов) работников отдельных муниципальных учреждений , финансовое обеспечение которых осуществляется за счет средств бюджета городского округа Самара.»

1.3. Заработная плата работников учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), а также выплат стимулирующего и компенсационного характера.

1.4. К **компенсационным выплатам** относятся:

доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

доплата за совмещение профессий (должностей),

доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ;

доплата за исполнение обязанностей отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;

доплата за выполнение работ различной квалификации;

доплаты за сверхурочную работу;

доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплаты за работу в ночное время;

надбавка педагогическим работникам, работающим в группах компенсирующей направленности.

К **стимулирующим выплатам (СВ)** относятся:

-выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии; (не менее 24% от фонда СВ)

- выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонением в развитии и другие), а также превышение плановой наполняемости; (не менее 13% от фонда СВ)

- выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения; (не менее 25% от фонда СВ)

- выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников; (не более 25% от фонда СВ)

- ежемесячная надбавка за выслугу лет. (не менее 13% от фонда СВ)
- доплата педагогическим работникам, педагогический стаж которых составляет менее 2 лет;
- ежемесячная денежная выплата в размере 5000 (пяти тысяч) рублей молодым педагогическим работникам;
- единовременная выплата из фонда экономии заработной платы.

1.5. Должностные оклады (оклады) работников дошкольных образовательных учреждений устанавливаются Администрацией городского округа Самара в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

1.5.1. Размеры и сроки увеличения должностных окладов (окладов) работников дошкольных образовательных учреждений устанавливаются Администрацией городского округа Самара.

1.5.2. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются заведующим МБДОУ с учетом образования и квалификационной категории .

1.5.3. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются за установленную норму час педагогической работы за ставку заработной платы.

1.6. Месячная заработная плата работников учреждения, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного Федеральным законом минимального размера оплаты труда.

1.7. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся на конец периода (месяц, квартал, полугодие, год) может быть направлена на доплату за сложность и напряженность выполняемой работы, на выплату материальной помощи и единовременных выплат за высокие результаты работы, за качество выполняемых работ,

1.8. Оплата труда руководителя дошкольного образовательного учреждения производится в порядке, определенном настоящим Положением. При наличии в учреждении не менее двух групп детей компенсирующей и оздоровительной направленности устанавливается надбавка в размере 20% к должностному окладу руководителя. Выплаты стимулирующего характера могут быть как ежемесячными, так и единовременными. Размеры ежемесячной надбавки определяются Положением о выплатах стимулирующего характера и оказании материальной помощи руководителям муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Департаменту образования Администрации городского округа Самара, и муниципальных учреждений в сфере образования, подведомственных Администрации городского округа Самара. По решению Главы городского округа Самара или уполномоченного лица руководителям дошкольных образовательных учреждений могут быть установлены единовременные надбавки (за высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, по итогам работы и др.).

2. Формирование фонда оплаты труда

2.1. Формирование фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений осуществляется в соответствии с нормативами финансового обеспечения образовательной деятельности в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств бюджета городского округа Самара (далее - норматив финансового обеспечения) по формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{NDH}$$

где: ФОТ - фонд оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения;

N - норматив финансового обеспечения;

D - соотношение фонда оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения и норматива финансового обеспечения (85 - 97% от норматива);

H - количество воспитанников в дошкольном образовательном учреждении.

2.2. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части.

2.3. Базовая часть фонда оплаты труда работников учреждения определяется по формуле

$$\text{БЧф} = \text{ФОТ} 78,2 \%$$

где БЧф – базовая часть оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения;

ФОТ – фонд оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения;

не более 78,2 % - доля базовой части в фонде оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения.

2.4. В базовую часть фонда оплаты труда работников учреждения включается оплата труда работников исходя из должностного оклада (оклада) и компенсационных (обязательных) выплат.

2.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения определяется по формуле

$$\text{СЧф} = \text{ФОТ} \times 21,8 \%$$

где СЧф – стимулирующая часть фонда оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения;

ФОТ – фонд оплаты труда работников учреждения;

не менее 21,8 % - доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников учреждения.

Доля стимулирующей части определяется дошкольным образовательным учреждением самостоятельно.

3. Компенсационные выплаты

3.1. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, работникам учреждения производятся выплаты компенсационного характера.

3.2. Размеры и условия выплат компенсационного характера устанавливаются настоящим Положением в соответствии с трудовым

законодательством и иным нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права.

3.3. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, установленные специальной оценкой условий труда осуществляется доплата в размере 12% от должностного оклада .

3.4. На основании Письма от 26 октября 2004 г. N АФ-947/96, за работу с детьми, имеющими отклонения в развитии речи выплачивается надбавка:

Наименование должности (профессии)	Размер надбавки
Воспитатель	20 % от должностного оклада
Учитель-логопед	20 % от должностного оклада

3.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы, исполнение обязанностей отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной эффективным контрактом, работнику устанавливается доплата, размер которой устанавливается соглашением сторон эффективного контракта с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статьи 60.2 и 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.6. Доплата за работу в ночное время (с 22.00 часов до 6.00 часов) устанавливается в размере 35 процентов ставки, рассчитанной исходя из должностного оклада (оклада) за каждый час работы в ночное время.

3.7. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.8. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (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.

3.9. Часовая ставка при расчете доплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу и работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления должностного оклада (оклада) по занимаемой

должности (профессии) на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем году.

3.10. Во всех случаях, предусмотренных настоящим разделом, доплаты компенсационного характера, установленные в процентах к должностному окладу (окладу), начисляются на должностной оклад (оклад) без учета доплат и надбавок.

4. Стимулирующие выплаты

4.1. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат работникам определяются локальными актами образовательного учреждения и коллективными договорами.

4.2. Выплаты стимулирующего характера начисляются по бальной системе, устанавливаются ежемесячно.

4.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы сотрудника (эффективность труда), предусмотренных перечнем критериев эффективности труда, согласно Приложению 1.

Методика распределения стимулирующего фонда оплаты труда:

1. На основании Приложения №4 Постановления Главы городского округа Самары от 27.01.09. №39 пункта 3 в состав стимулирующей части заработной платы включается доплата за сложность и напряженность выполняемой работы сотрудниками и ежемесячной надбавки руководителя в пределах 18 %.

2. Оставшаяся часть стимулирующего фонда оплаты труда в пределах 82 % Учреждения распределяется по баллам, полученными в результате подведения итогов результативности и качества работы сотрудниками следующим образом:

2.1 на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 24 % от стимулирующей части фонда оплаты труда;

2.2. на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонением в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости направляется не менее 13 % от стимулирующей части фонда оплаты труда;

2.3. на выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми Учреждения направляется не менее 25 % процентов от стимулирующей части фонда оплаты труда;

2.4. на выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25 % от стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.5. На ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13 % от стимулирующей части фонда оплаты труда.

3. Также стимулирующая часть фонда оплаты труда сложившиеся из экономии на конец периода (месяц, квартал, полугодие, год) может направляться на выплату материальной помощи и единовременных выплат за высокие результаты работы, за качество выполняемых работ.

Порядок установления надбавки за выслугу лет.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается на должностной оклад работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Врачи и провизоры», «Средний медицинский и фармацевтический персонал», а также «Учебно-вспомогательный персонал» второго уровня в следующих размерах:

- при выслуги от 3 до 10 лет – 10 % должностного оклада;
- при выслуги свыше 10 лет – 15 % должностного оклада.

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. Для подтверждения стажа работы могут быть представлены и другие документы.

Для определения размера ежемесячной надбавки за выслугу лет время работы в дошкольном образовательном учреждении суммируется.

Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет производится со дня возникновения у работника дошкольного образовательного учреждения права на получение этой надбавки.

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

длительное заболевание работника;

необходимость дорогостоящего лечения;

утрата в крупных размерах имущества в результате пожара, землетрясения, наводнения, кражи, факт которой установлен правоохранительными органами и других форс-мажорных обстоятельств;

произошедший несчастный случай, повлекший стойкую утрату трудоспособности;

тяжелая болезнь или смерть работника или близких родственников (супруга, детей, родителей);

в связи с награждением почетной грамотой, объявлением благодарности.

юбилейные даты (50, 55, 60, 65, 70, 75) лет со дня рождения .

5.2. Основанием для рассмотрения вопроса о предоставлении работнику материальной помощи является его заявление при предъявлении соответствующих документов.

В случае смерти работника материальная помощь выплачивается членам его семьи по их заявлению при предъявлении соответствующих документов.

5.3. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается заведующим учреждением и оформляется приказом.

5.4. При расчете среднего заработка материальная помощь не учитывается.

5.5. На выплату материальной помощи направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда учреждения.

5.6. Работникам учреждения, заработная плата которых с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, устанавливаются выплаты в абсолютном размере с учетом дифференциации оплаты труда по должностям служащих и профессиям рабочих.

Размер выплат может меняться в зависимости от изменения условий труда работника учреждения.

Указанные выплаты обеспечиваются заведующим учреждением за счет средств бюджета, направленных на оплату труда.

Указанные выплаты учитываются при расчете среднего заработка

Приложение № 1
к положению об оплате труда

Перечень критериев эффективности труда

Наименование должности, профессии	Показатели стимулирования	Размер выплат в баллах
Применение в процессе воспитания инновационные педагогические технологии:		
Воспитатели	Эффективная работа по организации образовательного процесса: <ul style="list-style-type: none">• эффективность создания развивающей среды в ДОУ• создание предметно – развивающей среды на участке ДОУ	3 3

	<ul style="list-style-type: none"> Эффективная работа с родителями 	3
	Участие в разработке и реализации проектов по образовательной деятельности: ДОУ Район Город Область	3 5 7 9
	Организация и ведение образовательной деятельности по реализации проектной площадки на базе ДОУ -сентябрь - октябрь -ноябрь - май	20 10
	Участие воспитанников в мероприятиях различного уровня, в случае победы +5 баллов: ДОУ (от 1 до 5), (от 6 до 10), (11 и более) Район (от 1 до 5), (от 6 до 10), (11 и более) Город (от 1 до 5), (от 6 до 10), (11 и более) Область (от 1 до 5), (от 6 до 10), (11 и более) Интернет-конкурс (без прибавления 5 баллов за победу)	1/3/5 3/5/7 5/7/9 7/9/11 2
	Творческий подход в организации и проведении праздничных мероприятий.	5
	Транслирование опыта практических результатов своей профессиональной деятельности: наличие публикаций/печатных изданий регулярное обновление информации на сайте группы	3/5 3
	Распространение педагогического опыта путем участия в конференциях семинарах и т.д. ДОУ Район Город Область Всероссийский Посещение методических мероприятий (семинаров)/ с последующей презентацией в ДОУ.	5 7 8 10 10 2/4
	Курсовая подготовка без отрыва от производства	3
	Профессиональная активность <ul style="list-style-type: none"> руководство методическим объединением / творческой группой; (за конкретное мероприятие и работу группы) участие в работе творческой группы (за конкретное мероприятие и работу группы) участие в профессиональных конкурсах (самого педагога) в случае победы +5: ДОУ Район Город Область Всероссийский Интернет конкурсы	5 5 7 10 15 20 10 3
	Наличие плана самообразования и его реализация	3
	Участие педагога во взаимном социальном партнерстве с разными соц. Институтами (библиотека, школа, спорт. школа, и др.)	5
	Участие в утренниках и открытых мероприятиях за рамками своей группы (за каждую роль): <ul style="list-style-type: none"> в свое рабочее время/ не в свое рабочее время 	2/3
	Наставничество	5
Старший воспитатель, методист	Эффективная работа по организации образовательного процесса: <ul style="list-style-type: none"> эффективность создания развивающей среды в ДОУ создание предметно – развивающей среды на участке эффективная работа с родителями воспитанников ДОУ 	5 5 5
	Помощь /участие в разработке и реализации проектов по образовательной деятельности: ДОУ	1/3

	Район Город Область	3/5 5/7 7/9
	Организация и ведение образовательной деятельности по реализации проектной площадки на базе ДОУ -сентябрь - октябрь -ноябрь - май	20 10
	Организации участия воспитанников в мероприятиях различного уровня: ДОУ Район Город Область Всероссийский	1 2 3 4 5
	Транслирование опыта практических результатов своей профессиональной деятельности <ul style="list-style-type: none"> • оказание помощи педагогам (за каждого сотрудника) • наличие публикаций/печатных изданий • регулярное обновление информации на сайте ДОУ 	5 5/7 5
	Распространение собственного педагогического опыта и опыта педагогов ДОУ путем участия в конференциях семинарах и т.д. ДОУ Район Город Область Всероссийский Посещение методических мероприятий/ с последующей презентацией в ДОУ	5 7 9 10 11 3/5
	Курсовая подготовка без отрыва от производства	3
	Профессиональная активность: <ul style="list-style-type: none"> • руководство методическим объединением / творческой группой (за конкретное мероприятие и работу группы) • участие в работе творческой группы (за конкретное мероприятие и работу группы) • помощь педагогам при оформлении портфолио для аттестации (за каждого педагога) • подготовка к конкурсам (в случае победы + 5 баллов) 	5 5 5 7
	ДОУ Район Город Область Всероссийский Интернет конкурсы	10 15 20 10 5
	Организация работы с разными соц. Институтами (библиотека, школа, спорт. школа, и др.)	10
	Наставничество	7
Иные педагогические работники	Эффективная работа по организации образовательного процесса: <ul style="list-style-type: none"> • эффективность создания развивающей среды в ДОУ • создание предметно – развивающей среды на участке • эффективная работа с родителями 	3 3 3
	Участие в разработке и реализации проектов по образовательной деятельности ДОУ Район Город Область	3 5 7 9
	Организация и ведение образовательной деятельности по реализации проектной площадки на базе ДОУ -сентябрь по октябрь -ноябрь по май	20 10

	Участие воспитанников в мероприятиях различного уровня, в случае победы +5 баллов: ДОУ (от 1 до 5), (от 6 до 10), (11 и более) Район (от 1 до 5), (от 6 до 10), (11 и более) Город (от 1 до 5), (от 6 до 10), (11 и более) Область (от 1 до 5), (от 6 до 10), (11 и более) Интернет конкурсы(без прибавления 5 баллов за победу)	1/3/5 3/5/7 5/7/9 7/9/11 2
	Творческий подход в организации и проведении праздничных мероприятий (за каждое мероприятие в 1 группе)	3
	Участие в утренниках и открытых мероприятиях за рамками своей группы (за каждую роль): • в свое рабочее время/ не в свое рабочее время	2/3
	Транслирование опыта практических результатов своей профессиональной деятельности • наличие публикаций/печатных изданий • регулярное обновление информации на своем сайте • на сайте ДОУ	3/5 3 5
	Распространение педагогического опыта путем участия в конференциях семинарах и т.д. ДОУ Район Город Область Всероссийский Посещение методических мероприятий/с последующей презентацией в ДОУ	5 7 8 10 10 2/4
	Курсовая подготовка без отрыва от производства	3
	Профессиональная активность • руководство методическим объединением / творческой группой (за конкретное мероприятие и работу группы) • участие в работе творческой группы (за конкретное мероприятие и работу группы) • участие в профессиональных конкурсах (самого педагога) в случае победы +5: ДОУ Район Город Область Всероссийский Интернет конкурсы	5 5 7 10 15 20 10 3
	Наличие плана самообразования и его реализация	3
	Участие педагога во взаимном социальном партнерстве с разными соц. Институтами (библиотека, школа, спорт. школа, и др)	5
	Наставничество	5
Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников:		
Воспитатели и иные педагогические работники	<ul style="list-style-type: none"> Участие в благоустройстве территории; Участие в благоустройстве детского сада; Отсутствие нарушений требований СанПиН (при условии фактического проведения внешних и внутренних проверок) Отсутствие обоснованных обращений родителей (работников) на качество присмотра и ухода за воспитанниками 	5 10 5 3
Помощники	<ul style="list-style-type: none"> Участие сотрудников в благоустройстве территории; Участие сотрудников в благоустройстве детского сада; 	5 10

воспитателя	<ul style="list-style-type: none"> • Отсутствие нарушений требований СанПиН (при условии фактического проведения внешних и внутренних проверок) • Отсутствие обоснованных обращений родителей (работников) на качество присмотра и ухода за воспитанниками 	5 5
Главный бухгалтер	<ul style="list-style-type: none"> • Отсутствие обоснованных обращений родителей, работников, других заинтересованных лиц на не надлежащее исполнение должностных обязанностей • Отсутствие замечаний (претензий) вышестоящих органов к срокам и качеству предоставляемой отчётности (за исключением текущей отчетности, направляемой в иные организации) • Отсутствие замечаний по итогам ревизий, проверок контролирующих органов в рамках должностных обязанностей (при условии их фактического проведения за оцениваемый период) • Отсутствие случаев необоснованного формирования кредиторской задолженности (заключение договоров, контрактов в отсутствие лимитов либо несвоевременное освоение доведенных лимитов) • Выполнении особо важных работ и мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения 	10 10 20 10 5
Бухгалтер	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Отсутствие обоснованных обращений родителей, работников, других заинтересованных лиц на не надлежащее исполнение должностных обязанностей. ▪ Проведение мероприятий по устранению задолженности за содержание воспитанников в ДОУ ▪ Отсутствие замечаний (претензий) вышестоящих органов к срокам и качеству предоставляемой отчётности (за исключением текущей отчетности, направляемой в иные организации) ▪ Отсутствие замечаний по итогам ревизий, проверок контролирующих органов в рамках должностных обязанностей (при условии их фактического проведения за оцениваемый период) ▪ Выполнении особо важных работ и мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения ▪ Подача заявок на поставку продуктов в электронном виде 	15 15 10 20 10 5
Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе	<ul style="list-style-type: none"> • Отсутствие обоснованных обращений родителей, работников, других заинтересованных лиц на не надлежащее исполнение должностных обязанностей • Отсутствие замечаний (претензий) вышестоящих органов к срокам и качеству предоставляемой отчётности и запрашиваемой информации • Отсутствие замечаний по итогам ревизий (при условии фактического проведения внешних и внутренних проверок) • Отсутствие травматизма воспитанников и сотрудников • Выполнении особо важных работ и мероприятий, 	10 10 20 10

	связанных с уставной деятельностью учреждения	10
Контрактный управляющий	• Отсутствие обоснованных обращений заинтересованных лиц на ненадлежащее исполнение должностных обязанностей	10
	• Отсутствие замечаний (претензий) вышестоящих органов к срокам и качеству предоставляемой отчетности (на электронных сайтах)	10
	• Отсутствие замечаний по итогам ревизий, проверок контролирующих органов в рамках должностных обязанностей(при условии их фактического проведения за оцениваемый период)	20
	• Выполнении особо важных работ и мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения	10
Инспектор по кадрам, делопроизводитель	• Отсутствие замечаний (претензий) вышестоящих органов к срокам и качеству предоставляемой отчетности и запрашиваемой информации	10
	• Выполнении особо важных работ и мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения	5
	• Отсутствие замечаний по итогам ревизий, проверок контролирующих органов в рамках должностных обязанностей (при условии их фактического проведения за оцениваемый период)	15
Специалист по охране труда	• Отсутствие замечаний (претензий) вышестоящих органов к срокам и качеству предоставляемой отчетности и запрашиваемой информации	10
	• Отсутствие травматизма воспитанников и сотрудников	5
	• Отсутствие замечаний по итогам ревизий, проверок контролирующих органов в рамках должностных обязанностей (при условии их фактического проведения за оцениваемый период)	15
Старшая медсестра, медсестра	• Эффективность санитарно-просветительская работы (консультирование), пропаганда здорового образа жизни с персоналом и родителями воспитанников	10
	• Отсутствие случаев причинения вреда (ущерба) сотрудников и воспитанников, возникших вследствие некомпетентных действий (бездействия) по оказанию первичной доврачебной помощи	10
	• Отсутствие замечаний и жалоб к организации и качеству питания.	10
	• Качественный контроль за содержанием территории и помещений ДООУ в соответствии с требованием СанПиН	15
	• Отсутствие обоснованных жалоб родителей (работников) на работу медицинского работника	5
Повар	▪ Отсутствие нарушений требований СанПиН, отсутствие замечаний, нарушений, предписаний, протоколов при условии фактического проведения внешних и внутренних проверок.	10
	• Отсутствие нарушений правил охраны труда и техники безопасности при работе с оборудованием	10

	<p>пищеблока, правил пожарной безопасности.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Отсутствие травматизма на производстве. • Отсутствие необоснованной порчи материальных ценностей, оборудования, посуды и спецодежды, превышения лимитов материальных ресурсов ▪ Отсутствие случаев причинения вреда (ущерба) сотрудников и воспитанников, возникших вследствие некомпетентных действий (бездействия) в процессе производственного цикла приготовления готовой продукции ▪ Отсутствие обоснованных обращений родителей, работников, других заинтересованных лиц на не надлежащее исполнение должностных обязанностей 	<p>5</p> <p>5</p> <p>5</p> <p>10</p>
Кладовщик	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Отсутствие нарушений требований СанПиН, отсутствие замечаний, нарушений, предписаний, протоколов (при условии фактического проведения внешних и внутренних проверок) ▪ Отсутствие нарушений правил охраны труда и техники безопасности при работе с оборудованием пищеблока, правил пожарной безопасности. ▪ Отсутствие травматизма на производстве. ▪ Отсутствие необоснованной порчи материальных ценностей, оборудования, посуды и спецодежды, превышения лимитов материальных ресурсов. • Отсутствие случаев отпуска в производство недоброкачественного сырья с учетом качества претензионной работы к поставщикам сырья и продуктов. • Подача заявок на поставку продуктов в электронном виде 	<p>10</p> <p>10</p> <p>5</p> <p>5</p> <p>10</p> <p>5</p>
Кастелянша	<ul style="list-style-type: none"> • Уменьшение количества списываемого инвентаря от учтенного для использования по причине досрочного приведения в негодность по сравнению с предыдущим отчетным периодом. на 3% на 5% на 7% • Эффективность участия в декораторско-оформительских работах по обеспечению мероприятий и организаций условий развивающей пространственно-предметной среды ДОУ <ul style="list-style-type: none"> • Отсутствие необоснованной порчи материальных ценностей, оборудования, спецодежды, превышения лимитов материальных ресурсов 	<p>5</p> <p>7</p> <p>10</p> <p>20</p> <p>10</p>

Кухонный рабочий	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Отсутствие нарушений требований СанПиН, отсутствие замечаний, нарушений, предписаний, протоколов (при условии фактического проведения внешних и внутренних проверок) ▪ Отсутствие нарушений правил охраны труда и техники безопасности при работе с оборудованием пищеблока, правил пожарной безопасности. ▪ Отсутствие травматизма на производстве. ▪ Отсутствие необоснованной порчи материальных ценностей, оборудования, посуды и спецодежды, превышения лимитов материальных ресурсов. ▪ Обеспечение экономии материальных ресурсов 	10 10 5 10 10
Машинист по стирке белья и ремонту спецодежды	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Отсутствие нарушений требований СанПиН, отсутствие замечаний, нарушений, предписаний, протоколов при условии фактического проведения внешних и внутренних проверок. ▪ Отсутствие нарушений правил охраны труда и техники безопасности при работе с оборудованием, правил пожарной безопасности. ▪ Отсутствие травматизма на производстве. ▪ Отсутствие необоснованной порчи материальных ценностей, оборудования, спецодежды, превышения лимитов материальных ресурсов. ▪ Обеспечение экономии материальных ресурсов 	10 10 5 5 3
Дворник	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Отсутствие нарушений содержания территории, прогулочных участков, теневых навесов, игрового оборудования и малых архитектурных форм в соответствии с требованиями СанПиН (при условии фактического проведения внешних и внутренних проверок) ▪ Эффективность участия в создании и организации образовательной среды на территории ДООУ в разные сезоны года ▪ Отсутствие травматизма участников образовательного процесса, вследствие некомпетентных действий (бездействия) по обслуживанию прилегающей территории 	10 10 5
Сторож	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Отсутствие неправомерных действий (либо бездействие) при предотвращении чрезвычайных и непредвиденных ситуации в ДООУ и на территории ▪ Быстрое реагирование в аварийных ситуациях 	5 5
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Эффективность участия в создании и организации образовательной среды на территории и в помещениях ДООУ в разные сезоны года ▪ Отсутствие технических неполадок, возникших вследствие некомпетентных действий (бездействия) по обслуживанию инженерной инфраструктуры. ▪ Отсутствие травматизма участников образовательного процесса, вследствие некомпетентных действий (бездействия) по обслуживанию инженерной инфраструктуры 	10 10 5

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Оперативное устранение аварийных ситуаций 	15
Уборщик служебных помещений	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Отсутствие нарушений требований СанПиН, отсутствие замечаний, нарушений, предписаний, протоколов (при условии фактического проведения внешних и внутренних проверок) 	10
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Участие в благоустройстве территории; 	5
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Отсутствие необоснованной порчи материальных ценностей, спецодежды, превышения лимитов материальных ресурсов. 	5
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Участие в благоустройстве детского сада; 	10
Обеспечение высокой посещаемости учреждения воспитанниками:		
Воспитатели, медицинские работники, помощники воспитателя	Отсутствие травматизма среди воспитанников: -воспитатели, помощники воспитателей; - мед.работники	5 10
	Отсутствие замечаний контрольно-надзорных органов в части соблюдения требований проведения медицинско-профилактических мероприятий (при условии фактического проведения проверок контрольно-надзорными органами за оцениваемый период) (Для медперсонала)	20
	Проведение оздоровительных мероприятий среди воспитанников, систематическое применение здоровьесберегающих технологий: -воспитатели, помощники воспитателей; - мед.работники	5 10
	Оперативность при проведении карантинных мероприятий: -воспитатели, помощники воспитателей; - мед.работники	5 10
	Высокая посещаемость учреждения воспитанниками (для воспитателей, помощников воспитателей) От 5 до 7 лет не менее 75% / 80 % От 3 до 5 лет не менее 65%/70 %	8/10 8/10
	Высокая посещаемость учреждения воспитанниками (для медработников): • менее 70 %/более 70 %	10/20
Помощники воспитателя	Увеличение количества воспитанников в связи с работой на 2-х группах до 1 недели/2недели; до 3 недель/4недели;	5/10 15/20

Сложность контингента воспитанников:		
Воспитатели, помощники воспитателя и	Работа с детьми, нуждающимися в коррекции здоровья: - за каждого ребенка с ПМПК - за каждого ребенка – инвалида Работа с детьми с девиантным поведением (за каждого ребенка); Работа с детьми разного возраста для воспитателей; Для помощников: до 1 недели/2недели; до 3 недели/4недели; Превышение плановой наполняемости групп (за каждого ребенка) Успешная адаптация воспитанников раннего и младшего возраста (с сентября по декабрь)/(с января по август)	1 3 1 7 3/6 9/12 1 10/7
Иные педагогические работники (ст. воспитатель, методист, муз. руководитель, инструктор по физической культуре)	Работа с детьми, нуждающимися в коррекции здоровья Работа с детьми с девиантным поведением Превышение плановой наполняемости групп Успешная адаптация воспитанников раннего и младшего возраста (за каждую группу)	6 6 6 3
Учитель-логопед	Работа с детьми, нуждающимися в коррекции здоровья в общеразвивающих группах: за каждого ребенка Работа с детьми с девиантным поведением за каждого ребенка; Превышение плановой наполняемости - за каждого ребенка	0,5 1 1
Педагог-психолог	Превышение плановой наполняемости групп - за каждого ребенка Успешная адаптация воспитанников раннего и младшего возраста до декабря	0,5 5

- Наличие административных взысканий, обоснованных жалоб от участников образовательных отношений – лишение стимулирующих выплат за текущий месяц минус 10 баллов