

Согласовано:  
Председатель выборного органа  
первичной профсоюзной  
организации  
МБДОУ «Детский сад № 296»  
г.о.Самара

Бабарыкина  
Н.Ю.Бабарыкина  
Протокол № 2 от  
29 сентября 2021 г.

Утверждаю:  
Заведующий  
МБДОУ «Детский сад № 296»  
г.о.Самара  
Ушакова Е.А. Ушакова

Приказ № 32-00

" 29 " сентября 2021 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
об оплате труда  
работников муниципального бюджетного дошкольного  
общеобразовательного учреждения  
«Детский сад « 296» городского округа Самара  
(новая редакция)

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №296» городского округа Самара (далее – учреждение).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

Трудовым кодексом Российской Федерации;

постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 N 353 "Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении 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" (в ред. [Постановлений Правительства Самарской области от 08.09.2010 N 398](#), [от 27.10.2011 N 702](#), [от 31.10.2012 N 600](#), [от 21.03.2013 N 107](#), [от 12.12.2013 N 756](#), от 16.12.2013 N 762, [от 17.02.2014 N 79](#), [от 31.12.2015 N 917](#), [от 15.12.2016 N 736](#), от 01.02.2017 N 62, от 15.01.2018 N 9, [от 19.12.2019 N 959](#), от 05.02.2021 N 51, [от 10.06.2021 N 390](#), с изм., внесенными [Постановлениями Правительства Самарской области от 06.10.2009 N 485](#) (ред. 20.12.2016), [от 25.09.2012 N 475](#), [от 29.10.2012 N 576](#));

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников" (с изменениями от 03.03.2017г);

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования";

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих";

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих";

постановлением Главы городского округа Самара от 27.01.2009 г. № 39 «Об оплате труда работников муниципальных дошкольных

образовательных учреждений г.о.Самара» (с изменениями (в редакции Постановлений Администрации городского округа Самара [от 15.03.2010 N 237](#), [от 17.11.2011 N 1585](#), [от 27.12.2012 N 1804](#), [от 15.07.2014 N 999](#), от 13.04.2018 N 272));

постановлением администрации г.о. Самара от 28.01.2013г. № 31 «О повышении должностных окладов работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений по профессиональной квалификационной группе должностей «педагогические работники», финансируемых из бюджета г.о. Самара»;

постановлением Правительства Самарской области от 04.06.2013г. № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» (с изменениями от 14.11.2013г. N 620, от 22.07.2014г. N 410, от 21.09.2020г. №716 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»);

приказом министерства образования и науки Самарской области от 22.12.2014г № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (с изменениями от 13.05.2019г);

постановлением Администрации городского округа Самара от 25.08.2021г № 618 «О внесении изменений в постановление Администрации городского округа Самара от 17.11.2011г № 1585 «Об утверждении Положения о выплатах стимулирующего характера и оказания материальной помощи руководителям муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Департаменту образования Администрации городского округа Самара, и муниципальных учреждений в сфере образования, подведомственных Администрации городского округа Самара»;

приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021г № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области».

1.3. Заработная плата работника дошкольного образовательного учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), компенсационных и стимулирующих выплат.

1.4. К выплатам компенсационного характера относятся:  
доплаты за работу в ночное время;  
доплаты за работу с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;  
доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;  
доплата за сверхурочную работу;  
доплата за совмещение профессий (должностей);  
доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;  
доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;  
доплата за выполнение работ различной квалификации;  
надбавка за работу в группах для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья в размере до 20% от должностного оклада;  
доплата до МРОТ.

1.5. К выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии;

выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии и другие), а также превышение плановой наполняемости;

выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения;

выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников;

ежемесячная надбавка за выслугу лет;

доплата педагогическим работникам, педагогический стаж которых составляет менее 2-х лет;

ежемесячная денежная выплата молодым педагогическим работникам; единовременная премия.

1.6. Должностные оклады (оклады) работников учреждения устанавливаются Правительством Самарской области, Администрацией городского округа Самара в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей служащих и профессий рабочих.

1.7. Размеры и сроки увеличения должностных окладов (окладов) работников учреждения устанавливаются Правительством Самарской области, Администрацией городского округа Самара.

1.8. Заведующий учреждением своим приказом утверждает штатное расписание, в котором устанавливаются должностные оклады (оклады) работникам с учетом образования и квалификационной категории.

1.9. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда установленного федеральным законом.

1.10. Оплата труда работников учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Месячная заработная плата работников, работающих в режиме неполного рабочего времени или по совместительству не может быть ниже части минимального размера оплаты труда, установленного законом, исчисленной пропорционально отработанному времени.

1.11. Заработная плата работника учреждения предельным размером не ограничивается.

1.12. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь в порядке, определяемом настоящим Положением.

1.13. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся на конец периода (месяц, квартал, полугодие, год) может быть направлена на выплату материальной помощи, премирование работников и другие выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

1.14. На выплату компенсационных и стимулирующих доплат и надбавок, а также материальной помощи могут направляться средства от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

## 2. Формирование фонда оплаты труда

2.1. Формирование фонда оплаты труда работников учреждения 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 по формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{NDH}$$

где ФОТ – фонд оплаты труда работников учреждения;

N – норматив финансового обеспечения;

D – соотношение фонда оплаты труда работников учреждения и норматива финансового обеспечения (85 – 97 процентов от норматива);

H – количество воспитанников в 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

$$\text{БЧф} = \text{ФОТ} \text{ не более } 78,2 \%$$

где БЧф – базовая часть оплаты труда работников учреждения;

ФОТ – фонд оплаты труда работников учреждения;

не более 78,2 % - доля базовой части в фонде оплаты труда работников 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 учреждения определяется по формуле

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

где СЧф – стимулирующая часть фонда оплаты труда работников учреждения;

ФОТ – фонд оплаты труда работников учреждения;

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

### 3. Порядок и условия выплат компенсационного характера

3.1. Работникам учреждения производятся выплаты компенсационного характера в связи с исполнением ими своих должностных (трудовых) обязанностей в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.2. Размеры и условия выплат компенсационного характера устанавливаются настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

3.4. 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.

3.5. 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.

3.6. Работникам учреждения устанавливаются доплаты к должностным окладам (окладам) за совмещение должностей (профессий), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, а также за выполнение наряду со своей работой, предусмотренной трудовым договором, обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня (статья 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.7. Доплата за работу в ночное время производится в размере 35 процентов часовой ставки, рассчитанной исходя из должностного оклада (оклада) за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

3.8. Размер часовой ставки при расчете доплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу и работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления месячного должностного оклада (оклада) по занимаемой должности (профессии) на среднемесячную норму рабочих часов в соответствующем году.

3.9. Указанные в настоящем разделе доплаты, установленные в процентах к должностному окладу (окладу), рассчитываются без учета других доплат и надбавок.

#### 4. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

4.1.1. Виды, размеры, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам учреждения, а также периодичность их установления определяются локальными нормативными актами, коллективным договором,

трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, в пределах объема средств, предусмотренных на стимулирующую часть фонда оплаты труда.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда учреждения распределяется по пяти группам выплат, следующим образом:

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

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

группа В: на выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателей за обеспечение высокой посещаемости детьми учреждения направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

группа Г: на выплаты работникам учреждения за эффективную организацию условий для полноценной реализации образовательных программ и пребывания воспитанников не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

группа Д: на ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.1.2. Порядок установления надбавки по результатам работы за период (с 01 января по 31 августа и с 01 сентября по 31 декабря).

4.1.3. Установление надбавки работникам производится по результатам работы за период (с 01 января по 31 августа и с 01 сентября по 31 декабря) и зависит от выполнения качественных и количественных критериев труда работников учреждения.

4.1.4. В соответствии с установленными критериями работники представляют заведующему учреждением материалы по самоанализу деятельности до 22 сентября и до 22 января расчетного периода.

Заведующий учреждением до 27 сентября и до 27 января расчетного периода представляет в комиссию по установлению стимулирующих выплат аналитическую информацию о показателях деятельности работников.

Комиссия по установлению стимулирующих выплат в двухдневный срок после получения информации рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности работников.



Размер надбавки устанавливается по решению комиссии по установлению стимулирующих выплат, оформленному протоколом, подписанным всеми членами комиссии, присутствующими на заседании.

Приказ заведующего учреждением об установлении надбавки за расчетный период издается не позднее 30 сентября и 30 января расчетного периода.

4.1.5. Размер указанных надбавок и сроки их выплаты устанавливаются приказом заведующего учреждением на основании решения комиссии по установлению стимулирующих выплат.

4.1.6. Выплаты стимулирующего характера (за исключением выплат за выслугу лет) устанавливаются работнику с учетом разработанных учреждением критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы (эффективность труда) с применением балльной шкалы оценивания. Стоимость одного балла по конкретной группе стимулирующих выплат (А,Б,В,Г) рассчитывается как частное от доли стимулирующего фонда оплаты труда по группе стимулирующих выплат и максимального общего количества баллов согласно листам оценки эффективности. Сумма выплат работнику по конкретной группе стимулирующих выплат (А,Б,В,Г) представляет собой произведение стоимости одного балла по данной группе стимулирующих выплат на количество фактически полученных баллов работником по данной группе стимулирующих выплат. Шкала оценивания по каждому критерию должна содержать максимальное и минимальное количество баллов. Набор критериев должен разрабатываться применительно к каждой должности и отражать специфику условий, характера и объема труда работников. Разработка и утверждение критериев проводится исключительно коллегиально в соответствии с Уставом учреждения. Разработка критериев осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) справедливость – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику;

е) прозрачность – принятие решений о выплатах и их размерах с учетом мнения представительного органа работников.

Для установления размера единовременной стимулирующей выплаты за счет средств, полученных от экономии фонда оплаты труда, балльная шкала не применяется.

4.1.7. Для установления вида и размера стимулирующих выплат за конкретный период времени в учреждении создается комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда. Порядок работы комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда регулируется локальным актом учреждения. Заведующий и главный бухгалтер учреждения в состав комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда не включаются. Решение комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, оформленное соответствующим протоколом, является основанием для издания распорядительных документов, определяющих вид и размер стимулирующих выплат работникам учреждения.

Работникам выплачиваются ежемесячные выплаты (за месяц) с учетом следующих показателей:

4.1.8. Размер ежемесячной стимулирующей выплаты устанавливается в баллах.

Размер выплаты по балльной системе определяется по формуле:

$$1) \text{ Размер выплаты} = X * Y$$

где:

X – Стоимость одного балла

Y – Количество личных баллов сотрудника

2) Максимально возможный балл по разделу

Раздел	Максимальный балл
Инновации	12
Сложность	6
Посещаемость	6
Качество	12

3) Расчет стоимости балла:

$$\text{Стоимость 1 балла} = \frac{X}{S}$$

где:

X – Стимулирующий фонд по разделу (в рублях)

S – Максимальное общее количество баллов согласно листам оценки эффективности.

4.1.9. Размер надбавки по результатам работы за период может быть снижен или надбавка может быть не начислена в случаях:

- невыполнения установленных критериев;
- применения к работнику дисциплинарного взыскания;
- нарушения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
- нарушения работником норм охраны труда и противопожарной защиты;
- невыполнения приказов, распоряжений заведующего учреждением и уполномоченных им должностных лиц;
- травматизма у воспитанников по вине работника.

4.1.10. Работникам, отработавшим неполный период, надбавка за период начисляется пропорционально отработанному времени.

4.1.11. Работникам, впервые принятым на работу в учреждение, начисление стимулирующих выплат производится не ранее чем через три месяца со дня приема. Основанием для начисления является протокол комиссии по установлению стимулирующих выплат, в соответствии с утвержденными критериями за три полных месяца работы.

#### 4.2. Порядок и условия выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет

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

4.2.2. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам учреждения, отнесенным к 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 стаже работы от 3 лет до 10 лет – в размере 10 процентов должностного оклада;

при стаже работы свыше 10 лет – в размере 15 процентов должностного оклада.

4.2.3. В стаж работы дающий право на установление и выплату надбавки за выслугу лет, включается время работы, как по основной работе, так и работе по совместительству в данном учреждении, а также в других образовательных учреждениях.

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

4.2.5. Основным документом для определения стажа работы, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки, является трудовая книжка. При отсутствии трудовой книжки, а также в случае, когда в трудовой книжке содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

4.2.6. Право на изменение размера надбавки возникает со дня наступления события либо со дня предоставления соответствующих документов.

4.2.7. Педагогическим работникам, педагогический стаж которых составляет менее двух лет, выплачивается надбавка в размере 2000 рублей за полностью отработанное рабочее время, в соответствии с действующим постановлением администрации городского округа Самара от 28.01.2013 г. № 31 «О повышении должностных окладов работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений по профессиональной квалификационной группе должностей «педагогические работники», финансируемых из бюджета г.о. Самара» (с изменениями на 20 мая 2014 года).

Педагогическим работникам, отработавшим неполный период, надбавка начисляется пропорционально фактически отработанному времени.

### 4.3. Порядок выплаты единовременной премии

4.3.1. Работникам учреждения могут быть выплачены единовременные премии:

- за выполнение большого объема работ;
- за систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания;
- за разработку и реализацию инициативных управленческих решений;
- за степень ответственности при выполнении поставленных задач;
- за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения (за качественную организацию различных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также выставок, семинаров, конференций, фестивалей, конкурсов, смотров);

за устранение последствий аварий;

в связи с профессиональным праздником - Днем воспитателя и всех дошкольных работников;

в связи с празднованием - Дня защитника Отечества, Международного женского дня 8 марта;

в связи с награждением почетной грамотой, объявлением благодарности, присвоением почетных званий различного уровня.

4.3.2. Выплата единовременной премии оформляется приказом заведующего учреждением.

4.3.3. Единовременная премия может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентах к должностному окладу (окладу) и начисляется на должностной оклад (оклад) без учета других доплат и надбавок и максимальным размером не ограничивается.

4.3.4. На выплату премии направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда.

#### 4.4. Порядок и условия ежемесячной денежной выплаты молодому педагогическому работнику

4.4.1. Ежемесячная денежная выплата в размере 5000 рублей производится молодому, в возрасте не старше 30 лет, педагогическому работнику, принятому на работу по трудовому договору по педагогической специальности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», в данное учреждение, являющееся для него основным местом работы, в течение года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету.

Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику при условии выполнения им нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), определенной Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601.

4.4.2. Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику со дня принятия его на работу в учреждение до истечения трех лет со дня его принятия впервые на работу по педагогической специальности.

Педагогическому работнику, соответствующему установленным в пункте 4.4.1. настоящего Положения требованиям денежная выплата производится со дня вступления в силу и на период действия постановления Правительства Самарской области от 04.06.2013 г. № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» до истечения трехлетнего стажа работы по педагогической специальности.

В случае перехода педагогического работника, соответствующего установленным в пункте 4.4.1. настоящего Положения требованиям, на работу по трудовому договору по педагогической специальности в другое государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное учреждение ежемесячная денежная выплата ему сохраняется.

В случае перехода молодого, в возрасте до 30 лет, работника, принятого на работу в образовательную организацию в течение года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по трудовому договору по педагогической специальности и имеющего стаж педагогической работы менее трех лет, из образовательной организации, не являющейся государственным образовательным учреждением или муниципальным общеобразовательным учреждением, на работу по трудовому договору по педагогической специальности в данное учреждение осуществление денежной выплаты педагогическому работнику производится со дня принятия на работу в данное учреждение до истечения трех лет со дня принятия его впервые на работу по педагогической специальности.

4.4.3. При исчислении срока, указанного в абзаце первом пункта 4.4.1. абзацах первом и втором пункта 4.4.2. настоящего Положения, не засчитывается время нахождения педагогического работника в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, длительная (более трех месяцев) временная нетрудоспособность педагогического работника вследствие заболевания, травмы, время прохождения педагогическим работником военной службы по призыву, время обучения по очной форме в аспирантуре по программе подготовки научно-педагогических кадров.

## 1. Другие вопросы оплаты труда

5.1. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь за счет средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда.

5.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;

тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение и другие форс-мажорные обстоятельства);

смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей).

5.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам учреждения материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

5.4. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается заведующим учреждением и оформляется приказом.

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

5.6. При расчете среднего заработка материальная помощь учитывается.

5.7. Работникам учреждения, заработная плата которых с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, устанавливаются доплаты до установленного размера МРОТ.

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

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

Указанные выплаты учитываются при расчете среднего заработка.

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога-психолога.**

№	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
<b>Стимулирующие выплаты за применение инновационных педагогических технологий (не менее 24% от СЧ фот)</b>		
1.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических образовательных программ (участник, лауреат, призер): - районный и городской уровень; - региональный уровень и выше.	<b>1</b> <b>1,5</b>
2.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер): - районный и городской уровень; - региональный уровень и выше.	<b>1</b> <b>1,5</b>
3.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных ОО: - районный уровень; - городской уровень.	<b>1</b> <b>1,5</b>
4.	Результативность участия педагога-психолога в	



	распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО: - районный и городской уровень; - региональный и выше.	<b>1</b> <b>1,5</b>
5.	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие.	<b>0,5</b>
6.	Достижения и результативность работы педагога-психолога при участии в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог.	<b>0,5</b>
7.	Организация взаимных психолого-педагогических проектов с детьми, родителями и педагогами ДОУ: - на уровне ДОУ; - на уровне района; - на уровне города.	<b>0,5</b> <b>1</b> <b>1,5</b>
8.	Участие в открытых показах образовательной деятельности с детьми: - на уровне ДОУ; - на уровне района и выше.	<b>0,5</b> <b>1</b>
9.	Организация и персональное участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж ДОУ (акции, выставки, фестивали, недели здоровья, Дни открытых дверей, мастер-классы др. не входящие в круг обязанностей специалиста): - эпизодическое участие; - регулярное участие.	<b>0,5</b> <b>1</b>
10.	Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках).	<b>0,5</b>
11.	Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 в 2 недели в месяц ресурса в	<b>1</b>

	сети Интернет с актуальным контентом, востребованным участниками образовательного процесса.	
<b>Максимальное количество баллов по разделу: 12</b>		
<b>Стимулирующие выплаты за сложность контингента воспитанников (не менее 13 % от СЧ фот)</b>		
1.	Взаимодействие с трудными и неблагополучными семьями воспитанников.	<b>1</b>
2.	Психолого-педагогическое сопровождение детей в период адаптации.	<b>1</b>
3.	Индивидуальная работа с детьми с ОВЗ.	<b>1</b>
<b>Максимальное количество баллов по разделу: 3</b>		
<b>Стимулирующие выплаты за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников (не более 25% от СЧ фот)</b>		
1.	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с воспитанниками.	<b>0,5</b>
2.	Реализация программы профилактики межличностных конфликтов (участников образовательного процесса): - отсутствие положительного результата за отчетный период; - наличие положительного результата за отчетный период.	<b>0</b> <b>1</b>
3.	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса: - на уровне ДОУ; - на уровне района; - на уровне города.	<b>0,5</b> <b>1</b> <b>1,5</b>
4.	Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки: - на уровне города; - на уровне региона и выше.	<b>1</b> <b>1,5</b>
5.	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся: 51-60%; 61-75%; 76-85 %.	<b>0,5</b> <b>1</b> <b>1,5</b>

6.	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся: 51-60%; 61-75%; 76-85 %.	0,5 1 1,5
7.	Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья воспитанников: создан персонифицированный информационный банк о состоянии психологического здоровья воспитанников на этапе поступления в школу; создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья воспитанников на этапе поступления в школу. Ежегодно составляется аналитический отчёт, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья воспитанников; создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья воспитанников на этапе поступления в школу. Ежегодно составляется аналитический отчёт, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья воспитанников. Отчёт содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды.	0,5  1  1,5
<b>Максимальное количество баллов по разделу: 9</b>		

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) воспитателя, инструктора физической культуры, музыкального руководителя.**

№	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
<b>Стимулирующие выплаты за применение инновационных педагогических технологий (не менее 24% от СЧ фот)</b>		
1.	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не	1

	реже 1 в 2 недели в месяц ресурса в сети Интернет с актуальным контентом, востребованным участниками образовательных отношений (обратная связь с родителями).	
2.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник): - районный и городской уровень; - региональный уровень и выше.	<b>1</b> <b>1,5</b>
3.	Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании дневника практической подготовки студента).	<b>1</b>
4.	Результаты участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий: - районный и городской уровень; - региональный и выше; - публикации докладов выступлений в сборниках	<b>1</b> <b>1,5</b> <b>(+0,5)</b>
5.	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий/ член творческой группы: - на уровне ДОУ; - на уровне района; - на уровне города.	<b>0,5</b> <b>1</b> <b>1,5</b>
6.	Достижения наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог.	<b>0,5</b>
7.	Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях: - на районном уровне (включая уровень ДОУ), интернет-конкурсы; - на городском уровне; -на региональном уровне, всероссийском очном уровне.	<b>0,5</b> <b>1</b> <b>1,5</b>
8.	Своевременное размещение творческих рекомендаций	<b>0,5</b>

	по теме недели на стенде для родителей.	
9.	Участие в открытых показах образовательной деятельности с детьми: - на уровне ДОУ (в качестве ведущего); - на уровне района и выше.	<b>0,5</b> <b>1</b>
10.	Организация взаимных проектов с детьми, родителями и педагогами ДОУ: - на уровне ДОУ; - на уровне района (познавательно-исследовательская деятельность по экологическому воспитанию на уровне ДОУ); - на уровне города.	<b>0,5</b> <b>1</b> <b>1,5</b>
<b>Максимальное количество баллов по разделу: 12</b>		
<b>Стимулирующие выплаты за сложность контингента воспитанников (не менее 13 % от СЧ фот)</b>		
1.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)	<b>1</b>
2.	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню утверждённому Минобрнауки СО («Талантики», «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности (победитель, призёр, участник): - участник; - призёр; - победитель. В данном критерии баллы могут суммироваться. Также шкала оценивания будет зависеть от уровня конкурса и фестиваля.	<b>0,5</b> <b>1</b> <b>1,5</b> <b>(3)</b>
3.	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: - на первом отборочном этапе; - на втором (очном) этапе; - победа во втором (очном) этапе.	<b>0,5</b> <b>1</b> <b>1,5</b>
4.	Результаты участия воспитанников в конкурсах,	

	<p>фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые распоряжениями органов управления образованием (не учтённые в п. 2 и п.3 данного раздела):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- районный и городской уровень;</li> <li>- региональный уровень и выше.</li> </ul>	<p><b>0,5</b> <b>1</b></p>
5.	Проведение мероприятий для семей в нетрадиционной форме (круглый стол, викторина, мастер-классы, посиделки)	<b>1</b>
<b>Максимальное количество баллов по разделу: 9</b>		
<b>Стимулирующие выплаты за обеспечение высокой посещаемости (не менее 25% от СЧ фот)</b>		
1.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений.	<b>1</b>
2.	<p>Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат от списочного состава группы):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- до 70%;</li> <li>- выше 70%.</li> </ul>	<p><b>0,5</b> <b>1</b></p>
<b>Максимальное количество баллов по разделу: 2</b>		
<b>Стимулирующие выплаты за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников (не более 25% от СЧ фот)</b>		
1.	<p>Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- частично соответствует;</li> <li>- соответствует;</li> <li>- соответствует / осуществляется творческий (авторский) подход.</li> </ul>	<p><b>0,5</b> <b>1</b> <b>1,5</b></p>
2.	<p>Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 75-79%;</li> <li>- 80-89%;</li> </ul>	<p><b>0,5</b> <b>1</b> <b>1,5</b></p>

	- 90% и более.	
3.	Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе ДОУ, реализующей программы ДОД в общей численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных ГИС АСУ РСО): - до 90%; - до 100%.	<b>0,5</b> <b>1</b>
4.	Снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат, относительно предыдущего периода и от списочного состава группы): - стабильно низкий; - снижение на 1%; - снижение на 2%; - снижение на 3% и выше.	<b>0</b> <b>0,5</b> <b>1</b> <b>1,5</b>
5.	Доля воспитанников-участников движения ВФСК ГТО в отчетном году, от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья (По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО ( <a href="https://www.gto.ru">https://www.gto.ru</a> ): - 5-10%; - 11-19%; - свыше 20%.	<b>0,5</b> <b>1</b> <b>1,5</b>
6.	Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК ГТО в отчетном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья: - 1 %; - 2%; - 3% и выше.	<b>0,5</b> <b>1</b> <b>1,5</b>
7.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса.	<b>0,5</b>
8.	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников.	<b>0,5</b>
9.	Участие педагога в общественных мероприятиях (субботник, общественные работы и др.)	<b>0,5</b>
10.	Выполнение срочных работ не входящих в круг	<b>0,5</b>

	должностных обязанностей.	
11.	Эффективная работа в период адаптации детей к условиям ДОУ.	<b>0,5</b>
<b>Максимальное количество баллов по разделу: 11</b>		

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) старшего воспитателя**

№	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
<b>Стимулирующие выплаты за применение инновационных педагогических технологий (не менее 24% от СЧ фот)</b>		
1.	Наличие педагогов — победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных старшим воспитателем за отчётный период: - районный уровень; - городской уровень; - региональный уровень и выше.	<b>1</b> <b>1,5</b> <b>2</b>
2.	Доля педагогов, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов ДОУ, вышедших на аттестацию, за отчётный период: - до 90%; - 91-100%.	<b>1,5</b> <b>2</b>
3.	Доля педагогов, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 16 часов от общего числа педагогических работников за отчётный период: - свыше 33%	<b>2</b>
4.	Разработанные старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчётный период: - на уровне ДОУ; - на уровне района; - на уровне города и выше.	<b>1</b> <b>1,5</b> <b>2</b>



5.	Разработанные старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе модели обобщения педагогического опыта за отчётный период: - на уровне ДОУ; - на уровне района; - на уровне города и выше.	1 1,5 2
6.	Наличие у старшего воспитателя личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчётный период: - интернет-сайты, электронные журналы; - электронный альманах ЦРО; - печатные сборники.	1 1,5 2
7.	Достижения наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог.	2
8.	Трансляция личного опыта среди педагогов и сопровождение педагогов ДОУ: - на уровне района (методические объединения, семинары и т.д., включая менее значимый уровень) - на уровне города (на научно-методических конференциях, форумах, семинарах и т.п., включая менее значимый уровень) - на уровне области, региона, России и далее (включая менее значимый уровень).	1 1,5 2
9.	Проектно-исследовательская деятельность: - на уровне ДОУ; - на городском уровне	1,5 2
10.	Подготовка буклетов, оформление информационных стендов и других видов материалов о деятельности учреждения в любом из направлений деятельности.	1
11.	Сопровождение участия воспитанников в конкурсах, фестивалях.	1
<b>Максимальное количество баллов по разделу: 20</b>		
<b>Стимулирующие выплаты за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников (не более 25% от СЧ фот)</b>		
1.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу старшего	12

	воспитателя со стороны всех участников образовательных отношений за отчётный период.	
<b>Максимальное количество баллов по разделу: 12</b>		

№ пункта	Критерии оценки качества работы по должности завхоз	Количество баллов	
<b>4. Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>			
4.1.	Своевременное, оперативное решение возникающих ситуаций, способных повлечь за собой чрезвычайные, аварийные ситуации, оперативное выполнение поручений заведующего	1	
4.2.	Организация общественных мероприятий (субботник, общественные работы и пр.), участие в организации мероприятий на уровне ДОУ	1	
4.3.	Эффективная организация работ по озеленению территории, ремонту оборудования, инвентаря	1	
4.4.	Выполнение срочных работ не входящих в круг должностных	1	

	обязанностей		
4.5.	Рациональное использование (экономия) энергоресурсов	1	
4.6.	Контроль за проведением ремонтно-строительными работами	1	
4.7.	Качественное, оперативное и достоверное предоставление запрашиваемой вышестоящими органами информации	1	
4.8.	Активное участие в выполнении особо важных работ и мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.	1	
Итого		<b>8</b>	
<b>№ пункта</b>	<b>Критерии оценки качества работы по должности главный бухгалтер</b>	<b>Количество баллов</b>	
<b>4. Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>			
4.1.	Отсутствие задолженности перед поставщиками и остатков неиспользованных средств на счетах учреждения на конец года	1	
4.2.	Разработка новых программ, положений, проектов	1	
4.3.	Отсутствие обоснованных обращений родителей, работников, других заинтересованных лиц по поводу конфликтных ситуаций в рамках должностных обязанностей.	1	
4.4.	Отсутствие замечаний претензий вышестоящих органов к срокам и качеству предоставляемой отчетности	1	
4.5.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий, проверок контролирующих органов в рамках функциональных обязанностей	2	
4.6.	Высокое качество организационно-технического обеспечения административно - распорядительной деятельности руководителя учреждения в установленные сроки	1	
4.7.	Активное участие в выполнении особо важных работ и мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения, а также в субботниках, мероприятиях по благоустройству территории, проведении текущих ремонтных работ в ДОУ.	2	
Итого		<b>9</b>	
<b>№ пункта</b>	<b>Критерии оценки качества работы по должности бухгалтер</b>	<b>Количество баллов</b>	
<b>4. Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>			
4.1.	Отсутствие обоснованных обращений родителей, работников по поводу конфликтных ситуаций в рамках должностных обязанностей.	1	
4.2.	Проведение мероприятий по устранению задолженности за содержание воспитанников в ДОУ	1	
4.3.	Качественное, оперативное и достоверное предоставление запрашиваемой вышестоящими органами информации	1	
4.4.	Активное участие в выполнении особо важных работ и	1	

	мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения, а также в субботах, мероприятиях по благоустройству территории, проведении текущих ремонтных работ в ДОУ.		
Итого		<b>5</b>	
<b>№ пункта</b>	<b>Критерии оценки качества работы по должности машинист по стирке белья</b>	<b>Количество баллов</b>	
<b>4. Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>			
4.1.	Создание условий для сохранения здоровья воспитанников: соблюдение СанПиН 2.4.1.3049-13, отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние закреплённого помещения	3	
4.2.	Соблюдение правил и норм охраны труда, правил пожарной безопасности, отсутствие замечаний.	3	
4.3.	Активное участие в выполнении особо важных работ и мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения, а также в субботах, мероприятиях по благоустройству территории, проведении текущих ремонтных работ в ДОУ.	3	
4.4	Сохранность материальных ценностей: бережное отношение к электроприборам и спецодежде. Обеспечение экономии материальных ресурсов: энергопотребление, водопотребление.	3	
Итого		<b>12</b>	
<b>№ пункта</b>	<b>Критерии оценки качества работы по должности сторож</b>	<b>Количество баллов</b>	
<b>4. Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>			
4.1.	Своевременное реагирование сторожа на возникающие чрезвычайные ситуации в ДОУ и на территории	1	
4.2.	Выполнение дополнительного объема работы	2	
4.3.	Участие сотрудников в общественных мероприятиях (субботник, общественные работы и пр.)	1	
4.4.	Выполнение срочных работ не входящих в круг должностных обязанностей	1	
Итого		<b>5</b>	
<b>№ пункта</b>	<b>Критерии оценки качества работы по должности дворник</b>	<b>Количество баллов</b>	
<b>4. Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>			
4.1.	Содержание дворником территории, прогулочных участков (озеленение, обрезка кустарника, покос травы) в соответствии с требованиями СанПиН	2	
4.2.	Оперативность в обеспечении доступа в ДОУ в зимнее время года, обработки дорожек, очистка от наледи	2	

4.3.	Участие по благоустройству территории (полив огорода, цветника в выходные дни, очистка крыльца и входов и здание от снега).	1	
4.4.	Выполнение дополнительного объема работ, выполнение поручений руководителя	1	
4.5.	Помощь в создании построек из снега, помощь в организации и создании среды на прогулочных участках в разные сезоны года	2	
4.6.	Активное участие в выполнении особо важных работ и мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения, а также в субботниках, мероприятиях по благоустройству территории, проведении текущих ремонтных работ в ДОУ.	1	
Итого		<b>9</b>	
<b>№ пункта</b>	<b>Критерии оценки качества работы по должности рабочих по комплексному обслуживанию</b>	<b>Количество баллов</b>	
<b>4. Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>			
4.1.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	4	
4.2.	Выполнение срочных, непредвиденных работ	4	
4.3.	Выполнение дополнительных работ, связанных с обеспечением воспитательно-образовательного процесса, участие в субботниках, мероприятиях по благоустройству территории, проведении текущих ремонтных работ в ДОУ.	4	
Итого		<b>12</b>	
<b>№ пункта</b>	<b>Критерии оценки качества работы по должности уборщик служебных помещений</b>	<b>Количество баллов</b>	
<b>4. Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>			
4.1.	Отсутствие замечаний по санитарно-гигиеническому состоянию помещений	1	
4.2.	Выполнение дополнительных работ, связанных с обеспечением воспитательно-образовательного процесса, участие в субботниках, мероприятиях по благоустройству территории, проведении текущих ремонтных работ в ДОУ.	1	
4.3.	Качественная работа по подготовке учреждения к работе в разные сезоны	1	
4.4.	Сохранность материальных ценностей: бережное отношение к электроприборам и спецодежде Обеспечение экономии материальных ресурсов: энергопотребление, водопотребление.	1 1	

4.5.	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние закреплённого помещения	1	
Итого		<b>6</b>	
<b>№ пункта</b>	<b>Критерии оценки качества работы по должности делопроизводитель</b>	<b>Количество баллов</b>	
<b>4. Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>			
4.1.	Оперативное и качественное оформление информации по запросам	4	
4.2.	Своевременное формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранности и сдача в архив	4	
4.3.	Поддержание в актуальном состоянии баз данных воспитанников, в т.ч. АСУ РСО (не реже 1 раза в неделю)	4	
Итого		<b>12</b>	
<b>№ пункта</b>	<b>Критерии оценки качества работы по должности старшая медсестра</b>	<b>Количество баллов</b>	
<b>3. Обеспечение высокой посещаемости</b>			
3.1.	Обеспечение посещаемости: 60% по учреждению 65% по учреждению 70% по учреждению	1 2 3	Баллы не суммируются
3.2.	Организация, помощь в проведении закаливающих процедур, здоровьесберегающих мероприятий	1	
3.3.	Оперативность при проведении карантинных мероприятий	1	
Итого		<b>5</b>	
<b>4. Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>			
4.1.	Санитарно-просветительская работа с персоналом и родителями воспитанников	<b>1</b>	
4.2.	Консультирование родителей, пропаганда здорового образа жизни, оформление наглядной консультативной информации для родителей и педагогов	<b>1</b>	
4.3.	Активное участие в выполнении особо важных работ и мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения, а также в субботниках, мероприятиях по благоустройству территории, проведении текущих ремонтных работ в ДОУ.	<b>1</b>	
Итого		<b>3</b>	
<b>№ пункта</b>	<b>Критерии оценки качества работы по должности кухонный работник</b>	<b>Количество баллов</b>	
<b>4. Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>			
4.1.	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима на	1	

	пищеблоке (по результатам внешних проверок)		
4.2.	Качественное обеспечение санитарно-эпидемиологических требований (по результатам внутреннего контроля)	1	
4.3.	Сохранность материальных ценностей: отсутствие сколотой и битой посуды, бережное отношение к электроприборам и спецодежде. Обеспечение экономии материальных ресурсов: энергопотребление, водопотребление	1 1	
4.4.	Своевременное выполнение распоряжений административного персонала	1	
4.5.	Обеспечение сохранности имущества ДОУ Своевременное обновление (покраска) оборудования пищеблока	1	
4.6.	Участие сотрудников в общественных мероприятиях (субботник, общественные работы и пр.)	1	
4.7.	Выполнение срочных работ, не входящих в круг должностных обязанностей	1	
Итого		<b>8</b>	
<b>№ пункта</b>	<b>Критерии оценки качества работы по должности повар</b>	<b>Количество баллов</b>	
<b>4. Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>			
4.1.	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима (по результатам внешних проверок)	<b>1</b>	
4.2.	Качественное обеспечение санитарно-эпидемиологических требований (по результатам внутреннего контроля)	<b>1</b>	
4.3.	Сохранность материальных ценностей: бережное отношение к электроприборам и спецодежде. Обеспечение экономии материальных ресурсов: энергопотребление, водопотребление	<b>1</b> <b>1</b>	
4.4.	Обеспечение сохранности имущества ДОУ Своевременное обновление (покраска) оборудования пищеблока	<b>1</b> <b>1</b>	
4.5.	Участие сотрудников в общественных мероприятиях (субботник, общественные работы и пр.)	<b>1</b>	
4.6.	Выполнение срочных работ, не входящих в круг должностных обязанностей Своевременное выполнение распоряжений административного персонала	<b>1</b> <b>1</b>	
Итого		<b>9</b>	