

«ПРИНЯТО»

Решением
общего собрания работников
МКДОУ д/с № 461 «Золотая рыбка»
№ 3 от «29» ноября 2021 г.

«УТВЕРЖДЕНО»

Приказом № 29 от «29» ноября 2021 г.
Заведующий МКДОУ д/с № 461
«Золотая рыбка»

И.А. Южакова



«СОГЛАСОВАНО»

Председатель ПК МКДОУ
д/с № 461 «Золотая рыбка»
Г.А. Сяткина
«29» ноября 2021 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

**о системе оплаты труда работников
муниципального казенного дошкольного образовательного
учреждения города Новосибирска
«Детский сад № 461 «Золотая рыбка»**

Новосибирск 2021

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее «Положение о системе оплаты труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения города Новосибирска «Детский сад № 461 «Золотая рыбка» (далее – Положение) разработано в целях сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников, и определяет порядок формирования и расходования фонда оплаты труда, систему и условия оплаты труда работников.

1.2. Настоящее Положение регламентирует порядок и условия оплаты труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения города Новосибирска «Детский сад № 461 «Золотая рыбка» (далее - Учреждение).

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- государственных гарантий по оплате труда;

- перечня видов выплат компенсационного характера;

- перечня видов выплат стимулирующего характера;

- единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- постановления мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 года № 3477 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и определении предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений города Новосибирска»;

- постановления мэрии города Новосибирска от 17.02.2020 года № 557 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска»;

- соглашения в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска на 2021-2023 года;

- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.4. Оплата труда работников Учреждения включает:

- должностной оклад (оклад);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- выплаты по районному коэффициенту.

1.5. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и качественно выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», с учетом районного коэффициента в размере 1,25, или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения.

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, заработная плата устанавливается в размере не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы), рассчитанного пропорционально норме рабочего времени, установленной работнику трудовым договором.

1.7. Выплата заработной платы осуществляется два раза в месяц в денежной форме (рублях) 25 числа текущего месяца (заработная плата за первую половину месяца) и 10 числа месяца, следующего за расчетным (заработная плата за вторую половину месяца), путем перечисления на счет работника в банке. В случае совпадения дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне этого дня.

1.8. При выплате заработной платы работнику выдается на руки расчетный листок с составными частями заработной платы за соответствующий период, размерами и основаниями начислений и удержаний, а также общей денежной суммой, подлежащей выплате. Примерная форма расчетного листка приведена в Приложении № 1 настоящего Положения.

1.9. Руководитель осуществляет полный контроль за исчислением заработной платы работникам, а за организацию ее начисления и выплаты ответственность несет главный бухгалтер Учреждения.

1.10. До заключения трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись с настоящим Положением.

II. Формирование фонда оплаты труда Учреждения

2.1. Формирование фонда оплаты труда Учреждения осуществляется в пределах утвержденного объема финансовых средств на текущий финансовый год из двух источников:

- субвенции на оплату труда педагогического, административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала для реализации образовательных программ дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях;

- муниципального бюджета на оплату труда работников, не связанных с учебным процессом.

Объем субвенции на оплату труда для реализации образовательных программ определяется с учетом:

- размера региональных нормативов финансового обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, утвержденных в установленном порядке

Правительством Новосибирской области, и уменьшенных на сумму средств для приобретения учебников и учебных пособий, средств обучения, игр, игрушек;

- количества воспитанников в учреждении;
- поправочных коэффициентов, используемых при расчете объемов финансирования муниципальных образовательных учреждений на территории Новосибирской области, применяемые к фонду оплаты труда, рассчитанному по нормативам финансового обеспечения и учитывающих:

- особенности деятельности образовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях;

- индивидуальных особенностей деятельности образовательных организаций, учитывающих индивидуальные особенности деятельности и бюджетную обеспеченность образовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, применяемые к фонду оплаты труда, рассчитанному по нормативам финансового обеспечения (для муниципальных районов и городских округов для выравнивания бюджетной обеспеченности).

2.2. Доля расходов на оплату труда основного персонала в фонде оплаты труда не может составлять менее 60 процентов.

К основному персоналу Учреждения относятся:

- заведующий;
- старший воспитатель;
- воспитатель;
- младший воспитатель;
- педагог-психолог;
- инструктор по физической культуре;
- музыкальный руководитель.

2.3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год и подлежит корректировке (при возникновении условий для его изменений), в том числе при изменении нормативов финансового обеспечения и (или) изменения численности воспитанников и (или) специфики контингента (необходимость реализации адаптированных программ).

III. Структура фонда оплаты труда

Фонд оплаты труда Учреждения (ФОТ) состоит:

$ФОТ = ФОТ_{суб} + ФОТ_{м}$, где

$ФОТ_{суб}$ – фонд оплаты труда, финансируемого из средств субвенции;

$ФОТ_{м}$ – фонд оплаты труда, финансируемого из средств муниципального бюджета.

Фонд оплаты труда, финансируемого из средств субвенции ($ФОТ_{суб}$), состоит из базовой части и стимулирующей части:

$ФОТ_{суб} = ФОТ_{б\ суб} + ФОТ_{ст\ суб}$, где:

$ФОТ_{б\ суб}$ – базовый фонд оплаты труда для оплаты гарантированной части заработной платы (оклад, выплаты компенсационного характера) работникам

учреждения из числа:

- основного персонала (*воспитатель, старший воспитатель, педагог-психолог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре*);
- административно-управленческого персонала (*заведующий*);
- вспомогательного персонала (*младший воспитатель*).

ФОТ_{ст суб} – часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование работников.

Фонд оплаты труда, финансируемого из средств муниципального бюджета (**ФОТ_м**), состоит из базовой части и стимулирующей части:

ФОТ_м = ФОТ_{б м} + ФОТ_{ст м}, где:

ФОТ_{б м} – базовый фонд оплаты труда для оплаты гарантированной части заработной платы (оклад, выплаты компенсационного характера) работникам учреждения из числа:

- административно-управленческого персонала (заместитель заведующего по АХР, главный бухгалтер);
- вспомогательного персонала (сторож, уборщик служебных помещений, уборщик территории, плотник, техник по электробезопасности, слесарь-сантехник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, кастаньянша, машинист по стирке и ремонту спецодежды, калькулятор, шеф-повар, повар, повар 2 разряда, кладовщик, мойщик посуды, бухгалтер, делопроизводитель, медицинская сестра бассейна, специалист по охране труда).

ФОТ_{ст м} – часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование работников.

Формирование и утверждение штатного расписания руководителем Учреждения производится в пределах базовой части фонда оплаты труда.

IV. Определение размеров должностных окладов работникам

4.1. Размеры должностных окладов (окладов) в штатном расписании Учреждения определяются на основании:

- Соглашения в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска на 2021-2023 года.

- административно-управленческому персоналу;
- педагогическим работникам;
- специалистам других отраслей, работающих в Учреждении;
- учебно-вспомогательному персоналу.

- Постановление мэрии г. Новосибирска от 30 сентября 2019 г. N 3610 "О размерах должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов по должностям, трудовые функции, квалификационные требования и наименование по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами";

- Постановление мэрии г. Новосибирска от 30 сентября 2019 г. N 3611 "О размерах должностных окладов (окладов) в муниципальных учреждениях города

Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска".

4.2. Размеры должностных окладов (окладов) устанавливаются в индивидуальном трудовом договоре с работником в соответствии со штатным расписанием, утверждаемым руководителем Учреждения.

4.3. Изменение условий оплаты труда, установление доплат, надбавок работнику производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, при условии наличия документов в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера оклада;
- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией (при условии предоставления работником данных о присвоении квалификационной категории работодателю);
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук;
- при присуждении ученой степени доктора наук – с даты принятия решения о присуждении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.4. Работники, не имеющие требуемого квалификационного уровня, но обладающие достаточным практическим опытом работы и выполняющие качественно и в полном объеме должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии назначаются на соответствующие должности, и должностные оклады (оклады) им устанавливаются так же, как и работникам, соответствующим требованиям профессиональной подготовки и уровню квалификации, необходимой для работы по направлению профессиональной деятельности.

4.5. Размеры должностных окладов (окладов) работников изменяются при повышении и (или) индексации должностных окладов (окладов) отрасли. При изменении работнику размера должностного оклада (оклада) с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору.

4.6. Тарификационный список педагогического персонала утверждается приказом заведующего Учреждением:

- на учебный год – до 1 сентября;
- при изменении размеров должностного оклада, других выплат гарантированной части оплаты труда работника - с момента изменений.

Примерная форма тарификационного списка педагогического персонала

приведена в Приложении № 2 к настоящему Положению.

4.7. Продолжительность рабочего времени для педагогических работников устанавливается, исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени, и составляет не более 36 часов в неделю. При этом рабочее время включает в себя воспитательную, а также другую педагогическую нагрузку, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 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»:

- 24 ч. в неделю – музыкальному руководителю;
- 30 ч. в неделю – инструктору по физической культуре;
- 36 ч. в неделю – старшему воспитателю, воспитателям, педагогу-психологу.

4.8. Продолжительность рабочего времени для медицинской сестры бассейна устанавливается, исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени, и составляет не более 36 часов в неделю.

4.9. Продолжительность рабочего времени других работников, не перечисленных в пунктах 4.7. и 4.8. настоящего Положения, составляет 40 часов в неделю.

V. Порядок и условия выплат компенсационного характера

5.1. Виды выплат компенсационного характера:

- доплата за работу в ночное время с 22 часов до 6 часов устанавливаются доплаты в размере 35% должностного оклада (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время;
- доплата за совмещение профессий (должностей), т.е. выполнение наряду с основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии, увеличение объема работы, расширение зон обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы в течение рабочего дня, в соответствии с дополнительным соглашением к трудовому договору, но не более 100% должностного оклада (оклада) по совмещаемой должности;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата - в размере одинарной части должностного оклада (оклада) (за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной части должностного оклада (оклада) за день или час работы сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени (по желанию работника вместо повышенной оплаты ему может быть предоставлено соответствующее отработанному количеству дней отдыха);

- доплата за сверхурочную работу оплата производится за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере за каждый час работы (по желанию работника вместо повышенной оплаты ему может быть предоставлено дополнительное время отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно);

- доплата за выполнение работ во вредных и (или) опасных условиях труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда в следующем размере:

- по должности младший воспитатель – 4% от должностного оклада (оклада);
- по должности шеф-повар – 6% от должностного оклада (оклада);
- по должности повар – 6% от должностного оклада (оклада);
- по должности повар 2 разряда – 6% от должностного оклада (оклада).

До получения результатов специальной оценки условий труда за работниками сохраняется право на указанную доплату, поскольку условия труда работников не изменились.

Размер доплаты работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленной по результатам проведенной специальной оценки условий труда (СОУТ), сохраняется до истечения срока действия имеющихся результатов специальной оценки условий труда, за исключением случаев проведения внеплановой СОУТ.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

- доплата за особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников устанавливается в следующем размере:

- педагогическим работникам за работу в группах с воспитанниками в возрасте до 3 лет 15% от должностного оклада;

- младшим воспитателям, осуществляющим деятельность непосредственно в группах с воспитанниками в возрасте до 3 лет 10 % от должностного оклада;

- педагогическим работникам за работу в группах оздоровительной направленности с приоритетным осуществлением санитарно-гигиенических, профилактических и оздоровительных мероприятий и процедур 15 % от должностного оклада;

- младшим воспитателям за работу в группах оздоровительной направленности с приоритетным осуществлением санитарно-гигиенических, профилактических и оздоровительных мероприятий и процедур 10 % от должностного оклада.

5.2. Выплаты компенсационного характера работникам производятся ежемесячно за фактическую работу в условиях, определенных в пункте 5.1. данного раздела.

5.3. Виды и размеры компенсационных выплат устанавливаются в трудовых договорах работников.

VI. Оплата труда работникам на условиях совместительства

6.1. Оплата труда работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ и (или) учебной нагрузки.

6.2. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера работникам, принятым на условия внешнего или внутреннего совместительства, производятся на условиях и в порядке, установленных настоящим Положением.

6.3. Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

VII. Порядок установления выплат стимулирующего характера

7.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества образовательно-воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы.

7.2. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за ученую степень, ученое звание;
- надбавка за почетное звание, нагрудные знаки и другие отличия;
- надбавка за квалификационную категорию;
- надбавка за продолжительность непрерывной работы;
- премии по итогам календарного периода (месяц, год);
- надбавка за качественные показатели эффективности деятельности.

7.3. Выплаты стимулирующего характера оформляются приказом руководителя Учреждения.

7.4. Виды выплат стимулирующего характера:

7.4.1. Надбавка за ученую степень, ученое звание:

- за ученое звание доцента, профессора по профилю Учреждения или педагогической деятельности, устанавливается в размере 10% от должностного оклада (оклада);

- за ученую степень кандидата наук по профилю Учреждения или педагогической деятельности, устанавливается в размере 15% от должностного оклада (оклада);

- за ученую степень доктора наук по профилю Учреждения или педагогической деятельности, устанавливается в размере 20% от должностного оклада (оклада).

При наличии у работника двух и более ученых степеней или ученых званий, соответствующих профилю выполняемой работы, надбавка устанавливается за одно из них.

Установление надбавки за наличие ученой степени, ученого звания производится со дня присвоения ученой степени, ученого звания.

7.4.2. Надбавка за почетное звание, нагрудные знаки и другие отличия:

- за почетные звания соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливается в размере 15% от должностного оклада (оклада);
- за нагрудные знаки соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливается в размере 15% от должностного оклада (оклада);
- за почетную грамоту Президента Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации, отраслевых Министерств РФ, устанавливаются в размере 15 % от должностного оклада (оклада);
- знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения» устанавливается в размере 35 % от должностного оклада (оклада);
- благодарность Министерства просвещения Российской Федерации устанавливается в размере 10% от должностного оклада (оклада).

Выплата надбавок работникам, имеющим почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы, производится только по основной работе. При выполнении работы по совместительству и совмещению надбавка не производится.

При наличии у работника права на выплату надбавки по основаниям пункта 7.4.2., надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору на основании письменного заявления работника.

Установление надбавки за наличие почетного звания, соответствующего профилю выполняемой работы, производится со дня присвоения почетного звания.

7.4.3. Надбавка за квалификационную категорию педагогическим работникам, заместителю руководителя, назначается однократно при прохождении аттестации на первую или высшую квалификационную категорию, производится только по основной работе:

№ п/п	Установленная категория	Размер надбавки, рублей
1	Высшая	5000
2	Первая	3000

7.4.4. Надбавка за продолжительность непрерывной работы работникам устанавливается исходя из продолжительности работы в Учреждении по основной должности в следующем размере:

№ п/п	Стаж работы	Размер надбавки, % должностного оклада (оклада)
1	2	3
1	От 1 года до 5 лет	10
2	От 5 до 10 лет	15
3	От 10 до 15 лет	20
4	От 15 до 20 лет	25
5	Свыше 20 лет	30

Надбавка начисляется со следующего месяца после возникновения права на её получение.

Увольнение из Учреждения считается прерыванием работы в Учреждении.

7.4.5. Премии по итогам работы за календарный период (месяц, год) устанавливаются, при выполнении показателей, предусмотренных планом работы Учреждения, соблюдении правил внутреннего трудового распорядка, отсутствии нарушений исполнительской дисциплины и с учетом личного вклада работника в общие результаты труда.

Конкретные размеры премии работникам Учреждения по итогам календарного периода (месяц, год) определяются решением Экспертной комиссии. Максимальный размер премии по итогам календарного периода (месяца) не должен превышать 100% должностного оклада (оклада), ставки заработной платы.

Премия по итогам календарного периода (месяц, год) работнику Учреждения оформляется приказом руководителя Учреждения на условиях, установленных настоящим Положением.

Премия по итогам календарного периода (год) работникам Учреждения максимальным размером не ограничивается и устанавливается в случае наличия экономии фонда оплаты труда.

Премиальные выплаты по итогам работы за календарный период (год) выплачиваются при наличии экономии фонда оплаты труда, утвержденного на текущий финансовый год.

При определении размера премии по итогам календарного периода работникам Учреждения основаниями для снижения размера премии (лишения премии) являются ненадлежащее исполнение должностных обязанностей:

- наличие фактов совершения административного правонарушения;
- наличие замечаний по результатам проверок;
- нарушение сроков исполнения поручения документов;
- наличие наложенных и не снятых дисциплинарных взысканий, нарушений правил внутреннего трудового распорядка.

7.4.6. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности устанавливается работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

- Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности по итогам работы за месяц устанавливаются в соответствии с критериями оценки качественных показателей эффективности деятельности (Приложение № 3);

- Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности по итогам работы за отчетный период (устанавливается на определенный срок до 3 месяцев по итогам мониторинга) в соответствии с критериями оценки качественных показателей эффективности деятельности (Приложение № 4).

7.5. Размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности работнику Учреждения определяются решением Экспертной комиссией по установлению выплат стимулирующего характера работникам, не реже одного раза в квартал (далее – Экспертная комиссия), которая организует работу в соответствии с разделом VIII настоящего Положения.

7.6. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности за месяц распределяется Экспертной комиссией в соответствии с утвержденными качественными критериями деятельности Учреждения и работника, и утверждаются приказом заведующего.

7.7. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности за месяц определяется по бальной системе в соответствии с утвержденными критериями.

7.8. Экспертная Комиссия устанавливает надбавку за качественные показатели эффективности деятельности по результатам работы за месяц дифференцированно в зависимости от результата, по принципу за каждый критерий - определенное количество баллов.

7.9. Размер стимулирующего ФОТ, за вычетом расходов на надбавку за продолжительность непрерывной работы, премиальных выплат и надбавку за качественные показатели эффективности деятельности по итогам работы за определенный период по итогам мониторинга делится на полученную сумму баллов. В результате получается стоимость балла (в рублях).

7.10. Стоимость балла умножается на сумму баллов каждого работника. В результате получается сумма надбавки за качественные показатели эффективности деятельности по итогам работы за месяц в денежном эквиваленте, подлежащая выплате каждому работнику за установленный период.

7.11. Экспертная комиссия оформляет решение по определению надбавки за качественные показатели эффективности деятельности по итогам работы за месяц работникам в виде протокола.

7.12. Порядок распределения надбавки за качественные показатели эффективности деятельности по итогам работы за определенный период (устанавливается на срок до 3 месяцев по итогам мониторинга):

- Заведующий представляет Экспертной комиссии аналитическую информацию о показателях деятельности работников за определенный период. Аналитическая информация предоставляется на основании данных, представленных непосредственными руководителями работников (*заведующим, заместителем заведующего по АХР, старшим воспитателем*).

- Экспертная комиссия на основании представленных данных заполняет мониторинговые карты по каждому работнику.

7.13. На основании решения Экспертной комиссии руководителем Учреждения издается приказ, который является основанием для начисления надбавки за качественные показатели эффективности деятельности работникам Учреждения.

7.14. Выплаты стимулирующего характера (за исключением надбавки за качественные показатели эффективности деятельности по итогам работы за месяц) производятся пропорционально фактически отработанному времени в расчетом периоде согласно таблицу учета рабочего времени.

VIII. Требования к организации работы Экспертной комиссии

8.1. В компетенцию Экспертной комиссии входит оценка деятельности работников в соответствии с утвержденными критериями.

В Экспертную комиссию на основании данных, представленных непосредственными руководителями работников (*заведующим, заместителем заведующего по АХР, старшим воспитателем*) представляется информация по результатам эффективности деятельности работников за прошедший месяц.

Распределение надбавки за качественные показатели эффективности деятельности происходит на основании заполненных индивидуальных карт.

Установление надбавки за качественные показатели эффективности деятельности осуществляется в следующем порядке:

Члены Экспертной комиссии, на основании данных об итогах работы представленных на рассмотрение, анализируют работу каждого работника путем заполнения индивидуальных карт оценки качественных показателей эффективности деятельности, и принимают решение об установлении надбавки за качественные показатели эффективности деятельности.

Члены комиссии заполняют индивидуальные карты оценки качественных показателей деятельности и знакомят работников с данными карты под роспись.

8.2. В состав Экспертной комиссии входят представители администрации (за исключением руководителя Учреждения), представители педагогического персонала, представители учебно-вспомогательного, представители младшего обслуживающего персонала, председателя профсоюзного комитета. Состав Экспертной комиссии избирается общим собранием работников простым большинством голосов и утверждается приказом руководителя Учреждения.

8.3. Заседание Экспертной комиссии проводится не реже одного раза в календарный месяц.

8.4. Экспертная комиссия на заседании:

- выбирает председателя и секретаря комиссии;
- рассматривает индивидуальные карты и оценивает результаты выполнения качественных показателей эффективности деятельности работников;
- заслушивает мнение руководителя Учреждения (заместителей);
- принимает решение по установлению надбавки за качественные показатели эффективности деятельности большинством голосов путем открытого голосования при условии присутствия не менее половины членов Экспертной комиссии;
- осуществляет подсчет баллов и расчет стоимости балла по каждой категории персонала.

8.5. В течение десяти дней работник, несогласный с оценкой качества его профессиональной деятельности, вправе обратиться в Экспертную комиссию с заявлением в письменном виде при наличии аргументированных доводов.

Экспертная комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника и предоставить исчерпывающий ответ в течение пяти рабочих дней.

8.6. Результаты заседания Экспертной комиссии оформляются протоколом.

В протоколе заседания комиссии указывается:

- наименование образовательного учреждения;
- дата, порядковый номер заседания;
- число членов, установленное для комиссии, и число членов, присутствующих на заседании;

- вопрос повестки дня;
- результаты голосования по каждому работнику;
- подписи председателя, секретаря и членов Комиссии.

8.7. Бухгалтер Учреждения (работник бухгалтерского отдела):

- предоставляет в Комиссию аналитические материалы по ФОТ (установленный ФОТ, размер стимулирующего фонда по категориям работников, остаток к распределению);
- содействует при подсчете количества баллов и стоимости балла.

IX. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера

9.1. Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются при заключении с ним трудового договора и издании на его основании распоряжений мэрии города Новосибирска, приказов начальника департамента.

9.2. Размер заработной платы руководителя Учреждения устанавливается в трудовом договоре исходя из утвержденных показателей деятельности и порядка отнесения Учреждения к группе по оплате труда, а также в зависимости от сложности выполняемых заданий, итогов работы Учреждения.

9.3. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности руководителю Учреждения устанавливаются по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности Учреждения.

Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности и премии по итогам по итогам календарного периода не начисляются руководителю Учреждения в случаях предусмотренных действующим соглашением в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска.

9.4. Выплата премии по итогам работы за календарный периода (месяц, год) руководителю Учреждения устанавливаются на основании приказа начальника департамента при условии выплаты премии работникам Учреждения за соответствующий календарный период.

9.5. Условия оплаты труда заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются трудовым договором между руководителем Учреждения и заместителем руководителя, главным бухгалтером в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников МКДОУ д/с № 461 «Золотая рыбка», действующим соглашением в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска.

9.6. Размер должностного оклада главного бухгалтера устанавливаются исходя из порядка отнесения Учреждения к группе по оплате труда.

9.7. Размер должностного оклада заместителя руководителя устанавливается руководителем Учреждения в размере на 10-30% ниже должностного оклада руководителя Учреждения с учетом сложности и объема выполняемой работы.

9.8. Заместителю заведующего и главному бухгалтеру устанавливаются виды, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера,

предусмотренные коллективным договором Учреждения, Положением о системе оплаты труда работников МКДОУ д/с № 461 «Золотая рыбка», трудовым договором.

9.9. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности главному бухгалтеру Учреждения не начисляется при нарушении сроков уплаты налогов и сборов и за другие нарушения, повлекшие за собой начисление пеней и штрафов на 1 января, 1 апреля, 1 июля и 1 октября, при наличии вины главного бухгалтера, за месяц, следующий за отчетным кварталом, отсутствие вины главного бухгалтера подлежит обязательному документированию.

9.10. Премииальные выплаты заместителю руководителя и главному бухгалтеру по итогам работы за календарный период не выплачиваются при наличии в периоде, за который выплачивается премия, следующих упущений в работе:

- наложения дисциплинарного взыскания в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

- финансовых нарушений в деятельности Учреждения по результатам проверок контролирующих организаций;

- нецелевого или неэффективного использования бюджетных средств;

- неправомерных расходов;

- образования несанкционированной дебиторской и кредиторской задолженности;

- неполного освоения лимитов бюджетных обязательств по итогам года;

- несвоевременного представления установленной бюджетной отчетности;

- чрезвычайных ситуаций в Учреждении, обусловленных недобросовестным исполнением должностных обязанностей.

Решение о невыплате премии по итогам работы за календарный период заместителю руководителя и главному бухгалтеру принимается Экспертной комиссией по установлению выплат стимулирующего характера работникам Учреждения.

Х. Заключительные положения

10.1. В случае необходимости изменений в системе оплаты труда, в указанное Положение и (или) приложения к нему вносятся изменения по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения и утверждаются приказом руководителя.

10.2. Руководитель Учреждения использует экономию фонда оплаты труда, полученную за счет проведения мероприятий по оптимизации штатной численности и изменению трудового процесса, на увеличение заработной платы работников, в том числе на обеспечение достигнутого соотношения между уровнем оплаты труда отдельных категорий работников бюджетной сферы и уровнем средней заработной платы в Новосибирской области.

10.3. На должностные оклады (оклады), выплаты компенсационного и стимулирующего характера начисляется районный коэффициент в размере 1,25 в соответствии с постановлением администрации Новосибирской области от 20.11.1995 N 474 «О введении повышенного районного коэффициента к заработной плате на территории области».

10.4. При наступлении у работника, руководителя Учреждения права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином

отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

10.5. Месячная заработная плата работников, отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения.

Приложение №1
к «Положению о системе оплаты труда
работников МКДОУ д/с № 461 «Золотая рыбка»

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА (месяц, год)
Фамилия Имя Отчество (табельный номер)

Организация:

Должность:

Подразделение:

Оклад (тариф):

Вид	Период	Рабочие		Оплачено дн.	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
Начислено:						Удержано:		
Оплата по окладу (по часам)						Профсоюзные взносы		
Надбавка за стаж непрерывной работы						Питание сотрудников		
Надбавка за качество (мониторинг)						НДФЛ		
Надбавка за качество (за м-ц)						Другие удержания		
Компенсационная выплата (особенность деятельности учреждения)						Выплачено:		
Доплата за вредные условия труда						Выплата зарплаты (отпускные)		
Доплата за работу в ночное время						Выплата зарплаты (за 1 пол. м-ца)		
Доплата за работу в праздничные дни						Выплата зарплаты (за 2 пол. м-ца)		
Компенсация за проезд						Выплата компенсации за проезд		
Доплата за совмещение должностей, исполнение обязанностей, увеличение объема работы (за м-ц)						Выплата пособия по уходу за ребенком до трех лет		
Доплата за совмещение должностей, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы (ежемесячно в %)						Выплата окончательного расчета при увольнении		
Больничный								
Больничный за счет работодателя								
Отсутствие по невыясненной причине								
Отпуск за свой счет								
Дополнительный учебный отпуск (оплачиваемый)								
Дополнительный учебный отпуск (не оплачиваемый)								
Отпуск основной								
Компенсация отпуска (отпуск основной)								
Корректировка заработной платы (за прошлый период)								
Пособие по уходу за ребенком до трех лет								
Районный коэффициент								

Долг предприятия на начало

Долг предприятия на конец

Общий облагаемый доход:

Вычетов на детей:

*Приложение №2
к «Положению о системе
оплаты труда
работников МКДОУ д/с № 461
«Золотая рыбка»*

"УТВЕРЖДАЮ":
Заведующий МКДОУ д/с № 461

**Тарификационный список педагогического персонала
на «__» _____ года**

МКДОУ детский сад № 461 "Золотая рыбка"

630033 г.Новосибирск, ул. Чигорина, 6а

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Занимаемая должность	Образование, наименование, дата окончания образоват. уч-я	Наименован. документа об образовании	Стаж. пед. работы	Категория, разряд	Оклад	Нагрузка	Заработ. плата	Доплата за вредные условия	Район. коэф.	Итого зарплата
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
	Итого:											

Заведующий _____

Главный бухгалтер _____

*Приложение №3
к «Положению о системе оплаты труда
работников МКДОУ д/с № 461 «Золотая рыбка»*

Критерии оценки качественных показателей эффективности деятельности старшего воспитателя

№ п/п	Критерий оценки	Значение критериев	Количество баллов	Периодичность
1	Участие в инновационной и научно-методической деятельности, разработка и внедрение авторских программ в дошкольное воспитание, с применением проектных методик и технологий в образовательном процессе.	Наличие проекта, технологий, авторских программ.	5	Ежемесячно
2	Качественная организация работы органов, участвующих в управлении Учреждением (методический совет, педагогический совет).	Отсутствие замечаний;	5	Ежемесячно
		Не более 1 устного замечания;	3	
		Не более 2 устных замечаний.	1	
3	Продуктивное участие в реализации системы методической деятельности ДОУ.	Участие в семинарах, методических объединениях, конференциях, форумах, педагогических чтениях, педагогических советах, психолого-медико-педагогических консилиумах, работа в социумах (выступления, организация выставок и т.д.) с использованием мультимедийных презентаций.	5	Ежемесячно
4	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников Учреждения.	5 человек и более;	6	Ежемесячно
		3 - 4 человека;	4	
		1 - 2 человека.	2	
5	Публикация научно-практической деятельности в средствах массовой информации.	на уровне РФ;	10	Ежемесячно
		на уровне области;	8	
		на уровне города;	6	
		на уровне района;	4	
		на уровне Учреждения (Выпуск газеты Учреждения под названием «Детский сад» (Самиздат)).	2	
6	Качественное выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших с производственной необходимостью.	Выполнено 5 и более поручений;	5	Ежемесячно
		Выполнено 3 - 4 поручения;	4	
		Выполнено 1 - 2 поручения.	3	
7	Соблюдение сроков и порядка предоставления всех видов отчетности и информации, своевременное оформление документации в установленном порядке.	Отсутствие замечаний со стороны администрации ДОУ, вышестоящих органов, контролирурующих организаций.	3	Ежемесячно
Максимально возможное количество баллов			39	

Критерии оценки качественных показателей эффективности деятельности воспитателя

№ п/п	Критерий оценки	Значение критериев	Количество баллов	Периодичность
1	Качество и интенсивность в работе по реализации комплексного тематического планирования в соответствии с ФГОС.	Отсутствие замечаний;	5	Ежемесячно
		Не более 1 устного замечания;	3	
		Не более 2 устных замечаний.	1	
2	Публикация научно-практической деятельности в средствах массовой информации.	на уровне РФ;	10	Ежемесячно
		на уровне области;	8	
		на уровне города;	6	
		на уровне района;	4	
		на уровне Учреждения (Выпуск газеты Учреждения под названием «Детский сад» (Самиздат)).	2	
3	Участие и выступление в конкурсах профессионального мастерства, конференциях, семинарах, методических объединениях, мастер-классах.	Победитель;	10	Ежемесячно
		Наличие призового места;	5	
		Участие.	3	
4	Использование информационно-коммуникативных технологий в воспитательно-образовательном процессе и в работе с родителями.	Создание мультимедийных презентаций.	3	Ежемесячно
5	Высокий уровень организации и проведения плановых мероприятий в Учреждении.	Исполнение ролей, оформление помещений Учреждения.	3	Ежемесячно
6	Результативность участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, творческих выставках (района, города) и т.д.	Наличие грамот, дипломов, подтверждающих победу в конкурсах;	4	Ежемесячно
		Благодарственные письма, сертификаты участников на всех уровнях.	2	
7	Организация работы по повышению авторитета и имиджа Учреждения.	Разработка и проведение мероприятий, по повышению эстетики и привлекательности Учреждения.	3	Ежемесячно
8	Высокий уровень посещаемости детей.	- от 75% до 100%;	5	Ежемесячно
		- от 73% до 74%;	4	
		- от 70% до 72%.	3	
9	Создание безопасного образовательного пространства.	Отсутствие несчастных случаев с воспитанниками.	2	Ежемесячно
10	Качественное выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших с производственной необходимостью.	Выполнено 5 и более поручений;	5	Ежемесячно
		Выполнено 3 - 4 поручения;	4	
		Выполнено 1 - 2 поручения.	3	
Максимально возможное количество баллов			50	

Критерии оценки качественных показателей эффективности деятельности педагога-психолога

№ п/п	Критерий оценки	Значение критериев	Количество баллов	Периодичность
1	Публикация научно-практической деятельности в средствах массовой информации.	на уровне РФ;	10	Ежемесячно
		на уровне области;	8	
		на уровне города;	6	
		на уровне района;	4	
		на уровне Учреждения (Выпуск газеты Учреждения под названием «Детский сад» (Самиздат)).	2	
2	Участие и выступление в конкурсах профессионального мастерства, конференциях, семинарах, методических объединениях, мастер-классах.	Победитель;	10	Ежемесячно
		Наличие призового места;	5	
		Участие.	3	
3	Организация работы по повышению авторитета и имиджа Учреждения.	Разработка и проведение мероприятий, по повышению эстетики и привлекательности Учреждения.	3	Ежемесячно
4	Эффективное взаимодействие с семьями воспитанников для обеспечения полноценного развития ребенка, в рамках работы психолого-родительского клуба «Семья» и консультационного пункта «Вместе».	Эффективное оказание помощи детям, родителям, педагогическому коллективу в решении конкретных проблем.	3	Ежемесячно
5	Соблюдение сроков и порядка предоставления всех видов отчетности и информации, своевременное оформление документации в установленном порядке.	Отсутствие замечаний со стороны администрации ДООУ, вышестоящих органов, контролирующих организаций.	2	Ежемесячно
6	Качественное выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших с производственной необходимостью.	Выполнено 5 и более поручений;	5	Ежемесячно
		Выполнено 3 - 4 поручения;	4	
		Выполнено 1 - 2 поручения.	3	
Максимально возможное количество баллов			33	

Критерии оценки качественных показателей эффективности деятельности воспитателя (бассейн)

№ п/п	Критерий оценки	Значение критериев	Количество баллов	Периодичность
1	Участие в инновационной деятельности.	Участие в разработке образовательной программы и программы развития ДОУ.	5	Ежемесячно
2	Публикация научно-практической деятельности в средствах массовой информации.	на уровне РФ;	10	Ежемесячно
		на уровне области;	8	
		на уровне города;	6	
		на уровне района;	4	
		на уровне Учреждения (Выпуск газеты Учреждения под названием «Детский сад» (Самиздат)).	2	
3	Результативная динамика стабильно высокого процента посещения воспитанниками Учреждения.	- от 75% до 100%;	5	Ежемесячно
		- от 73% до 74%;	4	
		- от 70% до 72%.	3	
4	Высокий уровень организации и проведения плановых мероприятий в Учреждении.	Исполнение ролей, оформление помещений Учреждения.	3	Ежемесячно
5	Организация работы по повышению авторитета и имиджа Учреждения.	Разработка и проведение мероприятий, по повышению эстетики и привлекательности Учреждения.	3	Ежемесячно
6	Качественное выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших с производственной необходимостью.	Выполнено 5 и более поручений;	5	Ежемесячно
		Выполнено 3 - 4 поручения;	4	
		Выполнено 1 - 2 поручения.	3	
7	Создание безопасного образовательного пространства.	Отсутствие несчастных случаев с воспитанниками.	2	Ежемесячно
Максимально возможное количество баллов			33	

Критерии оценки качественных показателей эффективности деятельности воспитателя (по ИЗО)

№ п/п	Критерий оценки	Значение критериев	Количество баллов	Периодичность
1	Участие в инновационной деятельности.	Участие в разработке образовательной программы и программы развития ДОУ.	5	Ежемесячно
2	Публикация научно-практической деятельности в средствах массовой информации.	на уровне РФ;	10	Ежемесячно
		на уровне области;	8	
		на уровне города;	6	
		на уровне района;	4	
		на уровне Учреждения (Выпуск газеты Учреждения под названием «Детский сад» (Самиздат)).	2	
3	Участие в конкурсах профессионального мастерства, конференциях, семинарах, методических объединениях, мастер-классах	Победитель;	10	Ежемесячно
		Наличие призового места;	5	
		Участие;	3	
4	Организация работы по повышению авторитета и имиджа Учреждения.	Разработка и проведение мероприятий, по повышению эстетики и привлекательности Учреждения.	3	Ежемесячно
5	Качественное выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших с производственной необходимостью.	Выполнено 5 и более поручений;	5	Ежемесячно
		Выполнено 3 - 4 поручения;	4	
		Выполнено 1 - 2 поручения.	3	
6	Результативное участие воспитанников в конкурсах, творческих выставках.	на уровне РФ;	10	Ежемесячно
		на уровне области;	8	
		на уровне города;	6	
		на уровне района;	4	
		на уровне Учреждения.	2	
7	Высокий уровень организации и проведения плановых мероприятий в Учреждении.	Исполнение ролей, оформление помещений Учреждения.	3	Ежемесячно
8	Эффективное использование проектных методик и технологий в воспитательно-образовательном процессе.	Наличие проекта, технологий, авторских программ.	5	Ежемесячно
9	Создание безопасного образовательного пространства.	Отсутствие несчастных случаев с воспитанниками.	2	Ежемесячно
Максимально возможное количество баллов			43	

Критерии оценки качественных показателей эффективности деятельности музыкального руководителя

№ п/п	Критерий оценки	Значение критериев	Количество баллов	Периодичность
1	Участие в инновационной деятельности.	Участие в разработке образовательной программы и программы развития ДОУ.	5	Ежемесячно
2	Публикация научно-практической деятельности в средствах массовой информации.	на уровне РФ;	10	Ежемесячно
		на уровне области;	8	
		на уровне города;	6	
		на уровне района;	4	
		на уровне Учреждения (Выпуск газеты Учреждения под названием «Детский сад» (Самиздат)).	2	
3	Участие в конкурсах профессионального мастерства, конференциях, семинарах, методических объединениях, мастер-классах.	Победитель;	10	Ежемесячно
		Наличие призового места;	5	
		Участие;	3	
4	Эффективное взаимодействие с семьями воспитанников для обеспечения полноценного развития ребёнка.	Вовлечение родителей в проведение праздничных мероприятий через исполнение ролей, подготовку атрибутов, костюмов, обеспечение автотранспортом, видеосъёмкой и т.д.	3	Ежемесячно
5	Результативное участие воспитанников в музыкальных конкурсах, фестивалях.	на уровне Учреждения;	2	Ежемесячно
		на уровне района;	4	
		на уровне города;	6	
		на уровне области;	8	
		на уровне РФ.	10	
6	Высокий уровень организации утренников, праздничных мероприятий.	Наличие зафиксированных позитивных отзывов со стороны родителей, воспитателей, сотрудников и т.д.	5	Ежемесячно
7	Создание безопасного образовательного пространства.	Отсутствие несчастных случаев с воспитанниками.	2	Ежемесячно
8	Качественное выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших с производственной необходимостью.	Выполнено 5 и более поручений;	5	Ежемесячно
		Выполнено 3 - 4 поручения;	4	
		Выполнено 1 - 2 поручения.	3	
Максимально возможное количество баллов			50	

Критерии оценки качественных показателей эффективности деятельности инструктора по физической культуре

№ п/п	Критерий оценки	Значение критериев	Количество баллов	Периодичность
1	Участие в инновационной деятельности.	Участие в разработке образовательной программы и программы развития ДОУ.	3	Ежемесячно
2	Эффективное взаимодействие с семьями воспитанников для обеспечения полноценного развития ребёнка.	Физкультурно-спортивные праздники, соревнования, развлечения, досуги, непосредственная образовательная деятельность с привлечением родителей.	3	Ежемесячно
3	Публикация научно-практической деятельности в средствах массовой информации.	на уровне РФ;	10	Ежемесячно
		на уровне области;	8	
		на уровне города;	6	
		на уровне района;	4	
		на уровне Учреждения (Выпуск газеты Учреждения под названием «Детский сад» (Самиздат)).	2	
4	Результативная динамика стабильно высокого процента посещения воспитанниками Учреждения.	- от 75% до 100%;	5	Ежемесячно
		- от 73% до 74%;	4	
		- от 70% до 72%.	3	
5	Своевременная и качественная подготовка спортивного зала, его оснащённость спортивным инвентарем и наглядно-методическим материалом в организации здоровьесберегающего пространства в Учреждении.	Отсутствие замечаний со стороны администрации, контролирующих органов.	2	Ежемесячно
6	Высокий уровень организации и проведения плановых мероприятий в Учреждении.	Исполнение ролей, оформление помещений Учреждения.	3	Ежемесячно
7	Качественное выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших с производственной необходимостью.	Выполнено 5 и более поручений;	5	Ежемесячно
		Выполнено 3 - 4 поручения;	4	
		Выполнено 1 - 2 поручения.	3	
8	Создание безопасного образовательного пространства.	Отсутствие несчастных случаев с воспитанниками.	2	Ежемесячно
Максимально возможное количество баллов			33	

Критерии оценки качественных показателей эффективности деятельности заместителя заведующего по АХР

№ п/п	Критерий оценки	Значение критериев	Количество баллов	Периодичность
1	Эффективная организация обеспечения всех требований санитарно-гигиенических правил и норм, соблюдение техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности в здании Учреждения.	Отсутствие замечаний;	3	Ежемесячно
		Своевременное устранение замечаний.	1	
2	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок.	Отсутствие нарушений и замечаний в актах проверок.	2	Ежемесячно
3	Качественное выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших с производственной необходимостью.	Выполнено 5 и более поручений;	5	Ежемесячно
		Выполнено 3 - 4 поручения;	4	
		Выполнено 1 - 2 поручения.	3	
4	Качественное обеспечение сохранности и надлежащего технического состояния зданий, сооружений, хозяйственного инвентаря, своевременная подготовка Учреждения к новому учебному году, зимнему сезону.	Отсутствие замечаний;	5	Ежемесячно
		Не более 1 устного замечания;	3	
		Не более 2 устных замечаний.	1	
5	Эффективная организация и проведение мероприятий по экономии по всем видам потребляемых ресурсов: электричество, тепло- и водоснабжение и т.д.	Наличие экономии потребления по данным приборов учета.	3	Ежемесячно
6	Создание безопасного образовательного пространства.	Отсутствие несчастных случаев с воспитанниками и сотрудниками.	1	Ежемесячно
Максимально возможное количество баллов			19	

Критерии оценки качественных показателей эффективности деятельности главного бухгалтера, бухгалтера

№ п/п	Критерий оценки	Значение критериев	Количество баллов	Периодичность
1	Своевременное оформление и качественное ведение бухгалтерской документации.	Отсутствие замечаний;	2	Ежемесячно
		Своевременное устранение замечаний.	1	
2	Качественное и своевременное исполнение договоров, бюджетных обязательств.	Отсутствие замечаний к срокам исполнения.	3	Ежемесячно
3	Оценка соблюдения расчетно-платежной дисциплины (своевременный расчет с поставщиками, подрядчика и т.д.)	Отсутствие замечаний.	2	Ежемесячно
4	Своевременное и качественное заключение договоров с подрядными организациями.	Отсутствие нарушения сроков или превышение потребности учреждения.	3	Ежемесячно
5	Своевременное и качественное проведение инвентаризации материальных ценностей.	Отсутствие нарушения сроков и порядка проведения инвентаризации.	3	Ежемесячно
6	Качественное выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших с производственной необходимостью.	Выполнено 5 и более поручений;	5	Ежемесячно
		Выполнено 3 - 4 поручения;	4	
		Выполнено 1 - 2 поручения.	3	
Максимально возможное количество баллов			18	

Критерии оценки качественных показателей эффективности деятельности делопроизводителя

№ п/п	Критерий оценки	Значение критериев	Количество баллов	Периодичность
1	Своевременность, оперативность и качество подготовки отчетов, качественное ведение установленной документации.	Отсутствие замечаний.	5	Ежемесячно
2	Качественное оформление локальных нормативных актов Учреждения.	Отсутствие замечаний.	5	Ежемесячно
3	Создание бланков необходимых для работы учреждения и эффективного их использования.	Отсутствие замечаний со стороны руководителя.	3	Ежемесячно
4	Высокое качество организационно-технического обеспечения административно - распорядительной деятельности руководителя Учреждения.	Отсутствие замечаний со стороны руководителя.	3	Ежемесячно
5	Качественное выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших с производственной необходимостью.	Выполнено 5 и более поручений;	5	Ежемесячно
		Выполнено 3 - 4 поручения;	4	
		Выполнено 1 - 2 поручения.	3	
Максимально возможное количество баллов			21	

Критерии оценки качественных показателей эффективности деятельности медицинской сестры (бассейн)

№ п/п	Критерий оценки	Значение критериев	Количество баллов	Периодичность
1	Эффективный контроль за санитарным состоянием всех помещений бассейна, оборудования, условий хранения купальных принадлежностей, своевременную их дезобработку, строгое соблюдение требований СанПиН.	Отсутствие замечаний со стороны администрации ДОУ, вышестоящих органов, контролирующих организаций.	3	Ежемесячно
2	Снижение заболеваемости, стабильно высокий процент посещения воспитанниками Учреждения.	- от 75% до 100%;	5	Ежемесячно
		- от 73% до 74%;	4	
		- от 70% до 72%.	3	
3	Оперативность, системность и качество ведения документации (мониторинг, медицинский бюллетень) и своевременная сдача установленной документации.	Отсутствие замечаний.	5	Ежемесячно
		Своевременное устранение замечаний.	3	
4	Качественное выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших с производственной необходимостью.	Выполнено 5 и более поручений;	5	Ежемесячно
		Выполнено 3 - 4 поручения;	4	
		Выполнено 1 - 2 поручения.	3	
Максимально возможное количество баллов			18	

Критерии оценки качественных показателей эффективности деятельности младшего воспитателя

№ п/п	Критерий оценки	Значение критериев	Количество баллов	Периодичность
1	Высокий уровень посещаемости детей в группе.	- от 75% до 100%;	5	Ежемесячно
		- от 73% до 74%;	4	
		- от 70% до 72%.	3	
2	Подготовка и участие в проведении развлекательных мероприятий для детей (утренники, праздники, развлечения).	Исполнение ролей, оформление помещений Учреждения.	2	Ежемесячно
3	Качественное выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших с производственной необходимостью.	Выполнено 5 и более поручений;	5	Ежемесячно
		Выполнено 3 - 4 поручения;	4	
		Выполнено 1 - 2 поручения.	3	
4	Помощь в организации режимных моментов.	Отсутствие замечаний со стороны воспитателя;	2	Ежемесячно
		Не более 1-2 устных замечаний.	1	
5	Активное участие в проведении здоровьесберегающих мероприятий.	Отсутствие замечаний со стороны воспитателя;	2	Ежемесячно
		Не более 1-2 устных замечаний.	1	
6	Качественное проведение гигиенических процедур с воспитанниками.	Отсутствие замечаний со стороны воспитателя;	2	Ежемесячно
		Не более 1-2 устных замечаний.	1	
7	Активное участие в оформлении и благоустройстве групповых участков.	Отсутствие замечаний к оформлению, положительные отзывы.	2	Ежемесячно
Максимально возможное количество баллов			20	

Критерии оценки качественных показателей эффективности деятельности шеф-повара

№ п/п	Критерий оценки	Значение критериев	Количество баллов	Периодичность
1	Сохранение и укрепление здоровья детей, обеспечение качественного питания (соблюдение технологии приготовления блюд, объема порции по возрасту), учет мнения по качеству питания со стороны воспитателей и родителей.	Отсутствие замечаний со стороны администрации, контролирующих и надзорных органов.	3	Ежемесячно
2	Осуществление систематического контроля над качественным выполнением работниками пищеблока своих должностных обязанностей.	Отсутствие замечаний.	2	Ежемесячно
3	Высокие оценки бракеражной комиссии по качеству приготовленных блюд.	Отсутствие замечаний к приготовлению блюд.	3	Ежемесячно
4	Соблюдение режима экономии энергоресурсов и водоснабжения.	Наличие экономии потребления по данным приборов учета.	2	Ежемесячно
5	Высокий уровень выполнения правил и норм охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты.	Отсутствие замечаний со стороны администрации, сотрудников, контролирующих и надзорных органов.	2	Ежемесячно
6	Качественное выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших с производственной необходимостью.	Выполнено 5 и более поручений;	5	Ежемесячно
		Выполнено 3 - 4 поручения;	4	
		Выполнено 1 - 2 поручения.	3	
Максимально возможное количество баллов			17	

Критерии оценки качественных показателей эффективности деятельности повара

№ п/п	Критерий оценки	Значение критериев	Количество баллов	Периодичность
1	Сохранение и укрепление здоровья детей, обеспечение качественного питания (соблюдение технологии приготовления блюд, объема порции по возрасту), учет мнения по качеству питания со стороны воспитателей и родителей.	Отсутствие замечаний со стороны старшей медицинской сестры, шеф-повара, воспитателей, контролирующих и надзорных органов.	3	Ежемесячно
2	Качественная переборка и сортировка овощей в овощехранилище.	Сохранность заложенных на зиму овощей.	2	Ежемесячно
3	Высокие оценки бракеражной комиссии по качеству приготовленных блюд.	Отсутствие замечаний к приготовлению блюд.	3	
4	Качественное выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших с производственной необходимостью.	Выполнено 5 и более поручений;	5	Ежемесячно
		Выполнено 3 - 4 поручения;	4	
		Выполнено 1 - 2 поручения.	3	
5	Высокий уровень выполнения правил и норм охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты.	Отсутствие замечаний со стороны администрации, сотрудников, контролирующих и надзорных органов.	2	Ежемесячно
6	Соблюдение режима экономии энергоресурсов и водоснабжения.	Наличие экономии потребления по данным приборов учета.	2	Ежемесячно
Максимально возможное количество баллов			17	

Критерии оценки качественных показателей эффективности деятельности повара 2 разряда

№ п/п	Критерий оценки	Значение критериев	Количество баллов	Периодичность
1	Качественное проведение подготовки продуктов питания к приготовлению (правильная обработка, отгрузка, очистка, соблюдение процента отходов).	Отсутствие замечаний со стороны старшей медицинской сестры, шеф-повара.	3	Ежемесячно
2	Качественная переборка и сортировка овощей в овощехранилище.	Сохранность заложенных на зиму овощей.	2	Ежемесячно
3	Качественное выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших с производственной необходимостью.	Выполнено 5 и более поручений;	5	Ежемесячно
		Выполнено 3 - 4 поручения;	4	
		Выполнено 1 - 2 поручения.	3	
4	Высокий уровень выполнения правил и норм охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты.	Отсутствие замечаний со стороны администрации, сотрудников, контролирующих и надзорных органов.	2	Ежемесячно
5	Соблюдение режима экономии энергоресурсов и водоснабжения.	Наличие экономии потребления по данным приборов учета.	2	Ежемесячно
Максимально возможное количество баллов			14	

Критерии оценки качественных показателей эффективности деятельности мойщика посуды

№ п/п	Критерий оценки	Значение критериев	Количество баллов	Периодичность
1	Качественная переборка и сортировка овощей в овощехранилище.	Сохранность заложенных на зиму овощей.	2	Ежемесячно
2	Качественное выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших с производственной необходимостью.	Выполнено 5 и более поручений;	5	Ежемесячно
		Выполнено 3 - 4 поручения;	4	
		Выполнено 1 - 2 поручения.	3	
3	Высокий уровень выполнения правил и норм охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты.	Отсутствие замечаний со стороны администрации, сотрудников, контролирующих и надзорных органов.	2	Ежемесячно
4	Своевременное качественное проведение генеральных уборок на пищеблоке.	Отсутствие замечаний.	2	Ежемесячно
5	Соблюдение режима экономии энергоресурсов и водоснабжения.	Наличие экономии потребления по данным приборов учета.	2	Ежемесячно
Максимально возможное количество баллов			13	

Критерии оценки качественных показателей эффективности деятельности кладовщика

№ п/п	Критерий оценки	Значение критериев	Количество баллов	Периодичность
1	Качественное выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших с производственной необходимостью.	Выполнено 5 и более поручений;	5	Ежемесячно
		Выполнено 3 - 4 поручения;	4	
		Выполнено 1 - 2 поручения.	3	
2	Своевременная подача заявок поставщикам на получение продуктов питания.	Постоянное наличие необходимых продуктов для организации питания воспитанников.	2	Ежемесячно
3	Качественное ведение документации по приходу и расходу продуктов питания.	Соответствие документации с данными бухгалтерского учета.	2	Ежемесячно
4	Результативное взаимодействие с бухгалтерией Учреждения по расчету потребности в продуктах питания для заключения контрактов и проведения аукционов по муниципальным закупкам.	Своевременное заключение контрактов на поставку продуктов питания.	3	Ежемесячно
5	Высокий уровень выполнения правил и норм охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты.	Отсутствие замечаний со стороны администрации, сотрудников, контролирурующих и надзорных органов.	2	Ежемесячно
6	Организация качественного приема продуктов питания по товарным накладным и выдачи продуктов питания в соответствии с меню-требованием.	Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации и проверок.	2	Ежемесячно
Максимально возможное количество баллов			16	

Критерии оценки качественных показателей эффективности деятельности работ калькулятора

№ п/п	Критерий оценки	Значение критериев	Количество баллов	Периодичность
1	Сохранение и укрепление здоровья детей, обеспечение качественного питания (соблюдения норм потребления основных продуктов, расчёт состава пищевых веществ, энергетической ценности и калорийности пищевого рациона), учет мнения по качеству питания со стороны воспитателей и родителей.	Отсутствие замечаний со стороны шеф-повара, воспитателей, контролирующих и надзорных органов.	3	Ежемесячно
2	Соблюдение утвержденного 10-дневного перспективного меню при составлении ежедневного меню-требования.	Отсутствие замечаний со стороны администрации, сотрудников, контролирующих и надзорных органов.	2	Ежемесячно
3	Введение в меню детского питания новых блюд, разнообразие меню при условии максимально возможного соблюдения требований СанПиН по натуральным нормам питания, при одновременном соблюдении установленных денежных норм питания детей.	Отсутствие замечаний со стороны администрации, сотрудников, контролирующих и надзорных органов.	3	Ежемесячно
4	Качественное выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших с производственной необходимостью.	Выполнено 5 и более поручений;	5	Ежемесячно
		Выполнено 3 - 4 поручения;	4	
		Выполнено 1 - 2 поручения.	3	
5	Высокий уровень выполнения правил и норм охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты.	Отсутствие замечаний со стороны администрации, сотрудников, контролирующих и надзорных органов.	2	Ежемесячно
6	Соблюдение режима экономии энергоресурсов и водоснабжения.	Наличие экономии потребления по данным приборов учета.	2	Ежемесячно
Максимально возможное количество баллов			17	

Критерии оценки качественных показателей эффективности деятельности кастелянши

№ п/п	Критерий оценки	Значение критериев	Количество баллов	Периодичность
1	Сохранность вверенного оборудования и материалов.	Отсутствие недостатков по результатам инвентаризации.	5	Ежемесячно
2	Качественное выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших с производственной необходимостью.	Выполнено 5 и более поручений;	5	Ежемесячно
		Выполнено 3 - 4 поручения;	4	
		Выполнено 1 - 2 поручения.	3	
3	Творческий подход к подготовке и пошиву костюмов для проведения развлекательных мероприятий в Учреждении.	Наличие положительных отзывов со стороны участников воспитательно-образовательного процесса.	5	Ежемесячно
4	Высокий уровень выполнения правил и норм охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты.	Отсутствие замечаний со стороны администрации, сотрудников, контролирующих и надзорных органов.	3	Ежемесячно
Максимально возможное количество баллов			18	

**Критерии оценки качественных показателей эффективности деятельности
машиниста по стирке белья и ремонту спецодежды**

№ п/п	Критерий оценки	Значение критериев	Количество баллов	Периодичность
1	Высокий уровень выполнения правил и норм охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты.	Отсутствие замечаний со стороны администрации, сотрудников, контролирующих и надзорных органов.	3	Ежемесячно
2	Своевременный и качественный ремонт одежды, стирки белья.	Отсутствие замечаний со стороны работников и администрации.	5	Ежемесячно
3	Соблюдение режима экономии энергоресурсов и водоснабжения.	Наличие экономии потребления по данным приборов учета.	2	Ежемесячно
4	Качественное выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших с производственной необходимостью.	Выполнено 5 и более поручений;	5	Ежемесячно
		Выполнено 3 - 4 поручения;	4	
		Выполнено 1 - 2 поручения.	3	
Максимально возможное количество баллов			15	

**Критерии оценки качественных показателей эффективности деятельности уборщика служебных помещений,
уборщика служебных помещений (бассейн)**

№ п/п	Критерий оценки	Значение критериев	Количество баллов	Периодичность
1	Высокий уровень выполнения правил и норм охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты.	Отсутствие замечаний со стороны администрации, сотрудников, контролирующих и надзорных органов.	3	Ежемесячно
2	Своевременное качественное проведение генеральных уборок.	Отсутствие замечаний.	5	Ежемесячно
3	Качественное выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших с производственной необходимостью.	Выполнено 5 и более поручений;	5	Ежемесячно
		Выполнено 3 - 4 поручения;	4	
		Выполнено 1 - 2 поручения.	3	
Максимально возможное количество баллов			13	

Критерии оценки качественных показателей эффективности деятельности сторожа

№ п/п	Критерий оценки	Значение критериев	Количество баллов	Периодичность
1	Высокий уровень выполнения правил и норм охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты.	Отсутствие замечаний со стороны администрации, сотрудников, контролирующих и надзорных органов.	3	Ежемесячно
2	Своевременное предотвращение аварийных ситуаций.	Отсутствие замечаний заместителя заведующего по АХР.	3	Ежемесячно
3	Качественное выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших с производственной необходимостью.	Выполнено 5 и более поручений;	5	Ежемесячно
		Выполнено 3 - 4 поручения;	4	
		Выполнено 1 - 2 поручения.	3	
Максимально возможное количество баллов			11	

Критерии оценки качественных показателей эффективности деятельности уборщика территории

№ п/п	Критерий оценки	Значение критериев	Количество баллов	Периодичность
1	Высокий уровень выполнения правил и норм охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты.	Отсутствие замечаний со стороны администрации, сотрудников, контролирующих и надзорных органов.	2	Ежемесячно
2	Оперативное устранение последствий чрезвычайных погодных ситуаций.	Отсутствие замечаний при уборке территории после обильного снегопада, сильного гололеда, сильного урагана (поломка деревьев).	5	Ежемесячно
3	Содержание в надлежащем состоянии доступов к зданию Учреждения и выходам эвакуации.	Отсутствие замечаний по содержанию доступов к зданию Учреждения и выходам эвакуации.	2	Ежемесячно
4	Качественное содержание цветников, ведение работы по облагораживанию территории Учреждения, обрезка деревьев.	Отсутствие замечаний по облагораживанию территории;	5	Ежемесячно
		Своевременное устранение замечаний по облагораживанию территории;	3	
		Не устранение замечаний по облагораживанию территории.	0	
5	Качественное выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших с производственной необходимостью.	Выполнено 5 и более поручений;	5	Ежемесячно
		Выполнено 3 - 4 поручения;	4	
		Выполнено 1 - 2 поручения.	3	
Максимально возможное количество баллов			19	

Критерии оценки качественных показателей эффективности деятельности специалиста по охране труда

№ п/п	Критерии	Значение критерия	Количество баллов	Периодичность
1	Создание безопасного образовательного пространства.	Отсутствие несчастных случаев с воспитанниками и сотрудниками.	1	Ежемесячно
2	Качественное ведение документации в соответствии с утвержденной номенклатурой дел.	Отсутствие замечаний.	2	Ежемесячно
3	Эффективная организация обеспечения всех требований санитарно-гигиенических правил и норм, соблюдение техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности в здании Учреждения.	Отсутствие замечаний;	4	Ежемесячно
		Своевременное устранение замечаний.	2	
4	Отсутствие зафиксированных обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей.	Отсутствие замечаний;	4	Ежемесячно
		Своевременное устранение замечаний.	2	
5	Качественное выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших с производственной необходимостью.	Выполнено 5 и более поручений;	5	Ежемесячно
		Выполнено 3 - 4 поручения;	4	
		Выполнено 1 - 2 поручения.	3	
6	Наличие в достаточном количестве дидактического материала по обучению безопасности воспитанников, работников.	Отсутствие замечаний.	2	Ежемесячно
Максимально возможное количество баллов			18	

Критерии оценки качественных показателей эффективности деятельности технических исполнителей (техника, слесаря-электрика по ремонту электрооборудования, слесаря-сантехника, плотника)

№ п/п	Критерий оценки	Значение критериев	Количество баллов	Периодичность
1	Обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, канализации и водостоков, электроснабжения Учреждения, предотвращение аварийных ситуаций, высокое качество подготовки и проведения ремонтных работ.	Отсутствие замечаний со стороны заместителя заведующего по АХР.	3	Ежемесячно
2	Качественное выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших с производственной необходимостью.	Выполнено 5 и более поручений;	5	Ежемесячно
		Выполнено 3 - 4 поручения;	4	
		Выполнено 1 - 2 поручения.	3	
3	Высокий уровень выполнения правил и норм охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты.	Отсутствие замечаний со стороны администрации, сотрудников, контролирующих и надзорных органов.	2	Ежемесячно
4	Соблюдение режима экономии энергоресурсов и водоснабжения.	Наличие экономии потребления по данным приборов учета.	2	Ежемесячно
5	Оперативное и качественное устранение аварийных ситуаций.	Отсутствие замечаний со стороны заместителя заведующего по АХР.	3	Ежемесячно
Максимально возможное количество баллов			15	

*Приложение №4
к «Положению о системе оплаты труда
работников МКДОУ д/с № 461 «Золотая рыбка»*

Критерии оценки качественных показателей эффективности деятельности заместителя заведующего по АХР

№ п/п	Критерии	Значение критерия	Размер выплат (% от должностного оклада)	Примечание
1	Создание комфортных условий для участников образовательных отношений.	Охват специальной оценкой условий труда: 100%-50%;	3	По данным работы за отчетный период
		менее 50%.	0	
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) воспитанников.	2	
2	Организация и проведение текущего и капитального ремонта зданий в учреждении.	Своевременное обследование технического состояния здания, коммуникаций, оборудования учреждения.	3	По данным работы за отчетный период
3	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	Высокое качество исполнения работником поставленных задач (выполнение утвержденного личного плана работы персонала, исполнение приказов, распоряжений, решений, плановых заданий) в установленные сроки и в установленном объеме. Проявление инициативы при выполнении поставленных задач.	3	По данным работы за отчетный период
Итого:			до 11	

Критерии оценки качественных показателей эффективности деятельности главного бухгалтера

№ п/п	Критерии	Значение критерия	Размер выплат (% от должностного оклада)	Примечание
1	Надлежащее осуществление финансово-хозяйственной деятельности.	Отсутствие фактов нецелевого использования средств.	10	По данным работы за отчетный период
2	Соблюдение сроков и порядка предоставления всех видов отчетности, информации.	Отсутствие замечаний к срокам исполнения.	15	По данным работы за отчетный период
3	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	Высокое качество исполнения работником поставленных задач (выполнение утвержденного личного плана работы персонала, исполнение приказов, распоряжений, решений, плановых заданий) в установленные сроки и в установленном объеме. Проявление инициативы при выполнении поставленных задач.	10	По данным работы за отчетный период
4	Отсутствие нарушений и замечаний по результатам внутрисадовых проверок.	Отсутствие замечаний;	10	По данным работы за отчетный период
		Своевременное устранение замечаний;	5	
		Не устранение замечаний.	0	
5	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок.	Отсутствие нарушений и замечаний;	10	По данным работы за отчетный период
		Своевременное устранение нарушений и замечаний;	5	
		Не устранение нарушений и замечаний.	0	
Итого:			до 55	

Критерии оценки качественных показателей эффективности деятельности делопроизводителя

№ п/п	Критерии	Значение критерия	Размер выплат (% от должностного оклада)	Примечание
1	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	Высокое качество исполнения работником поставленных задач (выполнение утвержденного личного плана работы персонала, исполнение приказов, распоряжений, решений, плановых заданий) в установленные сроки и в установленном объеме. Проявление инициативы при выполнении поставленных задач.	30	По данным работы за отчетный период
2	Соблюдение сроков и порядка предоставления всех видов отчетности, информации.	Отсутствие замечаний к срокам и порядку исполнения.	30	По данным работы за отчетный период
3	Качественное использование в работе информационных и Интернет технологий.	Работа в электронном детском саду, заполнение рейтингов, муниципального портала, поиск информации необходимой для деятельности Учреждения через Интернет и т.д.	30	По данным работы за отчетный период
4	Сохранность имущества Учреждения.	Ответственное отношение к оборудованию, оргтехнике.	20	По данным работы за отчетный период
5	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок.	Отсутствие нарушений и замечаний;	20	По данным работы за отчетный период
		Своевременное устранение нарушений и замечаний;	10	
		Не устранение нарушений и замечаний.	0	
6	Отсутствие предписаний проверяющих органов по результатам проверки.	Отсутствие замечаний;	20	По данным работы за отчетный период
		Своевременное устранение замечаний;	10	
		Не устранение замечаний.	0	
Итого:			до 150	

Критерии оценки качественных показателей эффективности деятельности бухгалтера

№ п/п	Критерии	Значение критерия	Размер выплат (% от должностного оклада)	Примечание
1	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	Высокое качество исполнения работником поставленных задач (выполнение утвержденного личного плана работы персонала, исполнение приказов, распоряжений, решений, плановых заданий) в установленные сроки и в установленном объеме. Проявление инициативы при выполнении поставленных задач.	60	По данным работы за отчетный период
2	Надлежащее осуществление финансово-хозяйственной деятельности.	Отсутствие фактов нецелевого использования средств.	40	По данным работы за отчетный период
3	Соблюдение финансовой дисциплины.	Отсутствие кредиторской, дебиторской задолженности при наличии финансирования.	30	По данным работы за отчетный период
4	Соблюдение сроков и порядка предоставления всех видов отчетности, информации.	Отсутствие замечаний к срокам и порядку исполнения.	30	По данным работы за отчетный период
5	Своевременное освоение финансовых средств.	Отсутствие остатков средств на счетах Учреждения на конец отчетного периода.	40	По данным работы за отчетный период
6	Обеспечение ведения бухгалтерского учета согласно инструкции по бюджетному учету, утвержденной министерством финансов Российской Федерации.	Отсутствие замечаний;	30	По данным работы за отчетный период
		Своевременное устранение замечаний.	10	
7	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок.	Отсутствие нарушений и замечаний;	20	По данным работы за отчетный период
		Своевременное устранение нарушений и замечаний;	10	
		Не устранение нарушений и замечаний.	0	
8	Отсутствие предписаний проверяющих органов по результатам проверки.	Отсутствие замечаний;	30	По данным работы за отчетный период
		Своевременное устранение замечаний;	10	
		Не устранение замечаний.	0	
Итого:			до 280	

**Критерии оценки качественных показателей эффективности деятельности педагогических работников
(старшего воспитателя, воспитателя по ИЗО, воспитателя (бассейн), инструктора по физической культуре,
музыкального руководителя, педагога-психолога)**

№ п/п	Критерии	Значение критерия	Размер выплат (% от должностного оклада)	Примечание
1	Осуществление на высоком уровне воспитательно-образовательной работы с воспитанниками, личный вклад в оснащение воспитательно-образовательного процесса Учреждения.	Результаты мониторинга, оперативного контроля.	25	По данным работы за отчетный период
2	Создание предметно-развивающей безопасной среды, проектно-ориентированной среды в соответствии с возрастными особенностями, индивидуальными интересами детей и различными видами деятельности.	Отсутствие замечаний, наличие позитивных отзывов со стороны участников воспитательно-образовательного процесса.	25	По данным работы за отчетный период
3	Осуществление дополнительного образования воспитанников.	Кружковая работа в группах, работа в музее хлеба, русской избе.	5	По данным работы за отчетный период
4	Сложность и приоритетность возрастной группы.	Работа в группах с детьми младшего возраста (3-4 года).	15	По данным работы за отчетный период
5	Создание комфортных условий для участников образовательных отношений.	Снижение частоты обоснованных обращений родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций.	10	По данным работы за отчетный период
6	Наличие собственных методических и дидактических разработок, используемых в образовательном процессе в соответствии с ФГОС ДО.	Имеются 2 разработки;	15	Рассчитывается количество собственных методических и дидактических разработок, используемых в образовательном процессе
		Имеется 1 разработка;	10	
		Разработка в процессе;	5	
		Отсутствие разработок.	0	
7	Наличие качественно оформленного портфолио.	Имеется, своевременно обновляется;	5	Изучается портфолио работника
		Имеется - допускаются небольшие задержки;	3	
		Имеется, но не обновляется.	0	
8	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	Высокое качество исполнения работником поставленных задач (выполнение утвержденного личного плана работы персонала, исполнение приказов, распоряжений, решений, плановых заданий) в установленные сроки и в установленном объеме. Проявление инициативы при выполнении поставленных задач.	10	По данным работы за отчетный период
9	Наличие вариативной программы, используемой в образовательном процессе (вариативная часть, формируемая участниками образовательных отношений).	Наличие и использование авторской программы.	15	Изучаются подтверждающие документы (программа, протокол педагогического совета)
		Использование вариативной программы, разработанной членами коллектива учреждения.	10	
		Отсутствие программ и разработок.	0	
Итого:			до 125	

Критерии оценки качественных показателей эффективности деятельности воспитателя

№ п/п	Критерии	Значение критерия	Размер выплат (% от должностного оклада)	Примечание
1	Осуществление на высоком уровне воспитательно-образовательной работы с воспитанниками, личностный вклад в оснащение воспитательно-образовательного процесса Учреждения.	Результаты мониторинга, оперативного контроля.	10	По данным работы за отчетный период
2	Создание предметно-развивающей безопасной среды, проектно-ориентированной среды в соответствии с возрастными особенностями, индивидуальными интересами детей и различными видами деятельности.	Отсутствие замечаний, наличие позитивных отзывов со стороны участников воспитательно-образовательного процесса.	10	По данным работы за отчетный период
3	Осуществление дополнительного образования воспитанников.	Кружковая работа в группах, работа в музее хлеба, русской избе.	5	По данным работы за отчетный период
4	Сложность и приоритетность возрастной группы.	Работа в группах с детьми младшего возраста (3-4 года).	15	По данным работы за отчетный период
5	Создание комфортных условий для участников образовательных отношений.	Снижение частоты обоснованных обращений родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций.	10	По данным работы за отчетный период
6	Наличие собственных методических и дидактических разработок, используемых в образовательном процессе в соответствии с ФГОС ДО.	Имеются 2 разработки;	15	Рассчитывается количество собственных методических и дидактических разработок, используемых в образовательном процессе
		Имеется 1 разработка;	10	
		Разработка в процессе;	5	
		Отсутствие разработок.	0	
7	Наличие качественно оформленного портфолио.	Имеется, своевременно обновляется;	5	Изучается портфолио работника
		Имеется - допускаются небольшие задержки;	3	
		Имеется, но не обновляется.	0	
8	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	Высокое качество исполнения работником поставленных задач (выполнение утвержденного личного плана работы персонала, исполнение приказов, распоряжений, решений, плановых заданий) в установленные сроки и в установленном объеме. Проявление инициативы при выполнении поставленных задач.	10	По данным работы за отчетный период
9	Наличие вариативной программы, используемой в образовательном процессе (вариативная часть, формируемая участниками образовательных отношений).	Наличие и использование авторской программы.	15	Изучаются подтверждающие документы (программа, протокол педагогического совета)
		Использование вариативной программы, разработанной членами коллектива учреждения.	10	
		Отсутствие программ и разработок.	0	
Итого:			до 95	

Критерии оценки качественных показателей эффективности деятельности медицинской сестры (бассейн)

№ п/п	Критерии	Значение критерия	Размер выплат (% от должностного оклада)	Примечание
1	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	Высокое качество исполнения работником поставленных задач (выполнение утвержденного личного плана работы персонала, исполнение приказов, распоряжений, решений, плановых заданий) в установленные сроки и в установленном объеме. Проявление инициативы при выполнении поставленных задач.	10	По данным работы за отчетный период
2	Сохранность имущества Учреждения.	Ответственное отношение к медицинскому оборудованию.	5	По данным работы за отчетный период
3	Соблюдение сроков и порядка ведения медицинских документов (отчетов, журналов, медицинских карт, мониторинга и т.д.).	Отсутствие замечаний к срокам и порядку исполнения.	10	По данным работы за отчетный период
4	Обеспечение условий для функционирования Учреждения (оснащенность и обеспеченность в соответствии с СанПиН).	Условия полностью соответствуют СанПиН;	5	По данным работы за отчетный период
		Не соответствуют СанПиН.	0	
5	Отсутствие нарушений и замечаний по результатам внутрисадовских проверок.	Отсутствие нарушений и замечаний;	10	По данным работы за отчетный период
		Своевременное устранение нарушений и замечаний;	5	
		Не устранение нарушений и замечаний.	0	
6	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок.	Отсутствие нарушений и замечаний;	10	По данным работы за отчетный период
		Своевременное устранение нарушений и замечаний;	5	
		Не устранение нарушений и замечаний.	0	
Итого:			до 50	

Критерии оценки качественных показателей эффективности деятельности младшего воспитателя

№ п/п	Критерии	Значение критерия	Размер выплат (% от должностно го оклада)	Примечание
1	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	Высокое качество исполнения работником поставленных задач (выполнение утвержденного личного плана работы персонала, исполнение приказов, распоряжений, решений, плановых заданий) в установленные сроки и в установленном объеме. Проявление инициативы при выполнении поставленных задач.	10	По данным работы за отчетный период
2	Сложность и приоритетность возрастной группы.	Работа в группах с детьми раннего (2-3 года) и младшего возраста (3-4 года).	10	По данным работы за отчетный период
3	Создание комфортных условий для участников образовательных отношений.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников ДОУ и родителей (законных представителей) воспитанников.	20	По данным работы за отчетный период
4	Обеспечение условий для функционирования группы.	Условия полностью соответствуют СанПиН;	10	По данным работы за отчетный период
		Не соответствуют СанПиН.	0	
5	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок.	Отсутствие нарушений и замечаний;	10	По данным работы за отчетный период
		Своевременное устранение нарушений и замечаний;	5	
		Не устранение нарушений и замечаний.	0	
6	Оказание помощи в организации воспитательно-образовательного процесса.	Активное участие в планировании и организации жизнедеятельности воспитанников;	30	По данным работы за отчетный период по представлению воспитателей
		Частичное участие в планировании и организации жизнедеятельности воспитанников;	20	
		Не участвует в планировании и организации жизнедеятельности воспитанников.	0	
Итого:			до 90	

Критерии оценки качественных показателей эффективности деятельности шеф-повара

№ п/п	Критерии	Значение критерия	Размер выплат (% от должностного оклада)	Примечание
1	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	Высокое качество исполнения работником поставленных задач (выполнение утвержденного личного плана работы персонала, исполнение приказов, распоряжений, решений, плановых заданий) в установленные сроки и в установленном объеме. Проявление инициативы при выполнении поставленных задач.	20	По данным работы за отчетный период
2	Отсутствие нарушений и замечаний по результатам внутрисадовых проверок.	Отсутствие нарушений и замечаний;	20	По данным работы за отчетный период
		Своевременное устранение нарушений и замечаний;	10	
		Не устранение нарушений и замечаний.	0	
3	Сохранность имущества Учреждения.	Ответственное отношение к кухонному оборудованию.	20	По данным работы за отчетный период
4	Обеспечение условий для функционирования пищеблока.	Содержание пищеблока в соответствии с СанПиН, своевременная подача заявок на ремонт кухонного оборудования.	30	По данным работы за отчетный период
5	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок.	Отсутствие нарушений и замечаний;	30	По данным работы за отчетный период
		Своевременное устранение нарушений и замечаний;	10	
		Не устранение нарушений и замечаний.	0	
Итого:			до 120	

Критерии оценки качественных показателей эффективности деятельности повара, повара 2 разряда

№ п/п	Критерии	Значение критерия	Размер выплат (% от должностного оклада)	Примечание
1	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	Высокое качество исполнения работником поставленных задач (выполнение утвержденного личного плана работы персонала, исполнение приказов, распоряжений, решений, плановых заданий) в установленные сроки и в установленном объеме. Проявление инициативы при выполнении поставленных задач.	10	По данным работы за отчетный период
2	Отсутствие нарушений и замечаний по результатам внутрисадовых проверок.	Отсутствие нарушений и замечаний;	20	По данным работы за отчетный период
		Своевременное устранение нарушений и замечаний;	10	
		Не устранение нарушений и замечаний.	0	
3	Сохранность имущества Учреждения.	Ответственное отношение к кухонному оборудованию.	20	По данным работы за отчетный период
4	Обеспечение условий для функционирования пищеблока.	Содержание пищеблока в соответствии с СанПиН, своевременная подача заявок на ремонт кухонного оборудования.	30	По данным работы за отчетный период
5	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок.	Отсутствие нарушений и замечаний;	30	По данным работы за отчетный период
		Своевременное устранение нарушений и замечаний;	10	
		Не устранение нарушений и замечаний.	0	
Итого:			до 110	

Критерии оценки качественных показателей эффективности деятельности кладовщика

№ п/п	Критерии	Значение критерия	Размер выплат (% от должностного оклада)	Примечание
1	Строгое соблюдение требований СанПиН к условиям хранения и выдачи продуктов питания (обеспечение сохранности продуктов питания на складе, овощей в овощехранилище).	Отсутствие замечаний со стороны работников пищеблока, старшей медицинской сестры, контролирующих и надзорных органов.	40	По данным работы за отчетный период
2	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	Высокое качество исполнения работником поставленных задач (выполнение утвержденного личного плана работы персонала, исполнение приказов, распоряжений, решений, плановых заданий) в установленные сроки и в установленном объеме. Проявление инициативы при выполнении поставленных задач.	40	По данным работы за отчетный период
3	Отсутствие нарушений и замечаний по результатам внутрисадовых проверок.	Отсутствие нарушений и замечаний;	20	По данным работы за отчетный период
Своевременное устранение нарушений и замечаний;		10		
Не устранение нарушений и замечаний.		0		
4	Сохранность имущества Учреждения.	Ответственное отношение к кухонному и складскому оборудованию.	20	По данным работы за отчетный период
5	Обеспечение условий для функционирования продуктового склада.	Содержание продуктового склада в соответствии с СанПиН, своевременная подача заявок на ремонт складского оборудования.	30	По данным работы за отчетный период
6	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок.	Отсутствие нарушений и замечаний;	30	По данным работы за отчетный период
Своевременное устранение нарушений и замечаний;		20		
Не устранение нарушений и замечаний.		0		
Итого:			до 180	

Критерии оценки качественных показателей эффективности деятельности работ калькулятора

№ п/п	Критерии	Значение критерия	Размер выплат (в % от должностного оклада)	Примечание
1	Строгое соблюдение требований СанПиН к организации питания детей.	Соблюдение норм питания в соответствии с требованиями СанПиН.	30	По данным работы за отчетный период
2	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	Высокое качество исполнения работником поставленных задач (выполнение утвержденного личного плана работы персонала, исполнение приказов, распоряжений, решений, плановых заданий) в установленные сроки и в установленном объеме. Проявление инициативы при выполнении поставленных задач.	30	По данным работы за отчетный период
3	Отсутствие нарушений и замечаний по результатам внутрисадовских проверок.	Отсутствие нарушений и замечаний;	20	По данным работы за отчетный период
		Своевременное устранение нарушений и замечаний;	10	
		Не устранение нарушений и замечаний.	0	
4	Соблюдение сроков и порядка ведения установленной документации (отчетов, журналов, мониторинга и т.д.).	Отсутствие замечаний к срокам и порядку исполнения.	30	По данным работы за отчетный период
5	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок.	Отсутствие нарушений и замечаний;	30	По данным работы за отчетный период
		Своевременное устранение нарушений и замечаний;	20	
		Не устранение нарушений и замечаний.	0	
Итого:			до 140	

Критерии оценки качественных показателей эффективности деятельности мойщика посуды

№ п/п	Критерии	Значение критерия	Размер выплат (% от должностного оклада)	Примечание
1	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	Высокое качество исполнения работником поставленных задач (выполнение утвержденного личного плана работы персонала, исполнение приказов, распоряжений, решений, плановых заданий) в установленные сроки и в установленном объеме. Проявление инициативы при выполнении поставленных задач.	10	По данным работы за отчетный период
2	Отсутствие нарушений и замечаний по результатам внутрисадовых проверок.	Отсутствие нарушений и замечаний;	20	По данным работы за отчетный период
		Своевременное устранение нарушений и замечаний;	10	
		Не устранение нарушений и замечаний.	0	
3	Сохранность имущества Учреждения.	Ответственное отношение к кухонному оборудованию.	20	По данным работы за отчетный период
4	Обеспечение условий для функционирования пищеблока.	Содержание пищеблока, посуды и инвентаря в чистоте в соответствии с требованиями СанПиН.	30	По данным работы за отчетный период
5	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок.	Отсутствие нарушений и замечаний;	20	По данным работы за отчетный период
		Своевременное устранение нарушений и замечаний;	10	
		Не устранение нарушений и замечаний.	0	
Итого:			до 100	

Критерии оценки качественных показателей эффективности деятельности технических исполнителей (слесаря-электрика по ремонту электрооборудования, техника, слесаря-сантехника, плотника)

№ п/п	Критерии	Значение критерия	Размер выплат (% от должностного оклада)	Примечание
1	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	Высокое качество исполнения работником поставленных задач (выполнение утвержденного личного плана работы персонала, исполнение приказов, распоряжений, решений, плановых заданий) в установленные сроки и в установленном объеме. Проявление инициативы при выполнении поставленных задач.	20	По данным работы за отчетный период
2	Высокая эффективность эксплуатации техники и оборудования Учреждения, качественная работа по оснащению и монтажу хозяйственного оборудования, своевременная маркировка.	Отсутствие замечаний.	30	По данным контроля заместителем заведующего по АХР
3	Отсутствие нарушений и замечаний по результатам внутрисадовых проверок.	Отсутствие нарушений и замечаний;	20	По данным работы за отчетный период
		Своевременное устранение нарушений и замечаний;	10	
		Не устранение нарушений и замечаний.	0	
4	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок.	Отсутствие нарушений и замечаний;	20	По данным работы за отчетный период, на основании акта проверки
		Своевременное устранение нарушений и замечаний;	10	
		Не устранение нарушений и замечаний.	0	
Итого:			до 90	

Критерии оценки качественных показателей эффективности деятельности кастаняши

№ п/п	Критерии	Значение критерия	Размер выплат (% от должностного оклада)	Примечание
1	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	Высокое качество исполнения работником поставленных задач (выполнение утвержденного личного плана работы персонала, исполнение приказов, распоряжений, решений, плановых заданий) в установленные сроки и в установленном объеме. Проявление инициативы при выполнении поставленных задач.	20	По данным работы за отчетный период
2	Сохранность имущества Учреждения.	Ответственное отношение к оборудованию, мягкому инвентарю.	10	По данным работы за отчетный период
3	Качественное ведение учета и осуществление систематического контроля за правильным использованием спецодежды, белья, съемного инвентаря (чехлы, портьеры и т.п.) и других предметов.	Отсутствие замечаний.	25	По данным работы за отчетный период
4	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок.	Отсутствие нарушений и замечаний;	20	По данным работы за отчетный период
		Своевременное устранение нарушений и замечаний;	10	
		Не устранение нарушений и замечаний.	0	
5	Отсутствие нарушений и замечаний по результатам внутрисадовых проверок.	Отсутствие нарушений и замечаний;	20	По данным работы за отчетный период
		Своевременное устранение нарушений и замечаний;	10	
		Не устранение нарушений и замечаний.	0	
Итого:			до 95	

**Критерии оценки качественных показателей эффективности деятельности
машиниста по стирке и ремонту спецодежды**

№ п/п	Критерии	Значение критерия	Размер выплат (% от должностного оклада)	Примечание
1	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	Высокое качество исполнения работником поставленных задач (выполнение утвержденного личного плана работы персонала, исполнение приказов, распоряжений, решений, плановых заданий) в установленные сроки и в установленном объеме. Проявление инициативы при выполнении поставленных задач.	20	По данным работы за отчетный период
2	Сохранность имущества Учреждения.	Ответственное отношение к оборудованию, мягкому инвентарю.	20	По данным работы за отчетный период
3	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок.	Отсутствие нарушений и замечаний;	10	По данным работы за отчетный период
		Своевременное устранение нарушений и замечаний;	5	
		Не устранение нарушений и замечаний.	0	
4	Отсутствие нарушений и замечаний по результатам внутрисадовских проверок.	Отсутствие нарушений и замечаний;	10	По данным работы за отчетный период
		Своевременное устранение нарушений и замечаний;	5	
		Не устранение нарушений и замечаний.	0	
Итого:			до 60	

Критерии оценки качественных показателей эффективности деятельности сторожа

№ п/п	Критерии	Значение критерия	Размер выплат (% от должностного оклада)	Примечание
1	Высокая эффективность эксплуатации оборудования (пожарной, тревожной кнопки и видеонаблюдения).	Отсутствие замечаний;	20	По данным работы за отчетный период
		Своевременное устранение замечаний;	10	
		Не устранение замечаний.	0	
2	Соблюдение правил ведения документов.	Отсутствие замечаний;	10	По данным работы за отчетный период
		Своевременное устранение замечаний;	5	
		Не устранение замечаний.	0	
3	Отсутствие нарушений и замечаний по результатам внутрисадовских проверок.	Отсутствие нарушений и замечаний;	10	По данным работы за отчетный период
		Своевременное устранение нарушений и замечаний;	5	
		Не устранение нарушений и замечаний.	0	
4	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок.	Отсутствие нарушений и замечаний;	10	По данным работы за отчетный период
		Своевременное устранение нарушений и замечаний;	5	
		Не устранение нарушений и замечаний.	0	
5	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	Высокое качество исполнения работником поставленных задач (выполнение утвержденного личного плана работы персонала, исполнение приказов, распоряжений, решений, плановых заданий) в установленные сроки и в установленном объеме. Проявление инициативы при выполнении поставленных задач.	40	По данным работы за отчетный период
Итого:			до 90	

**Критерии оценки качественных показателей эффективности деятельности уборщика служебных помещений,
уборщика служебных помещений (бассейн)**

№ п/п	Критерии	Значение критерия	Размер выплат (% от должностного оклада)	Примечание
1	Отсутствие нарушений и замечаний по результатам внутрисадовых проверок.	Отсутствие нарушений и замечаний;	20	По данным работы за отчетный период
		Своевременное устранение нарушений и замечаний;	10	
		Не устранение нарушений и замечаний.	0	
2	Качественное поддержание чистоты в помещении Учреждения в соответствии с требованиями СанПиН, создание уюта (уход за цветами, шторами, настенным оформлением).	Отсутствие замечаний со стороны старшей медицинской сестры и заместителя заведующего по АХР.	35	По данным работы за отчетный период
3	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	Высокое качество исполнения работником поставленных задач (выполнение утвержденного личного плана работы персонала, исполнение приказов, распоряжений, решений, плановых заданий) в установленные сроки и в установленном объеме. Проявление инициативы при выполнении поставленных задач.	20	По данным работы за отчетный период
4	Обеспечение сохранности и продления срока службы имущества и оборудования.	Отсутствие замечаний к эксплуатации.	20	По данным работы за отчетный период
5	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок.	Отсутствие нарушений и замечаний;	20	По данным работы за отчетный период
		Своевременное устранение нарушений и замечаний;	10	
		Не устранение нарушений и замечаний.	0	
Итого:			до 115	

Критерии оценки качественных показателей эффективности деятельности специалиста по охране труда

№ п/п	Критерии	Значение критерия	Размер выплат (% от должностного оклада)	Примечание
1	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок.	Отсутствие нарушений и замечаний.	20	По данным работы за отчетный период
		Своевременное устранение нарушений и замечаний;	10	
		Не устранение нарушений и замечаний.	0	
2	Осуществление систематического контроля за соблюдением всеми сотрудниками и воспитанниками требований и инструкций по охране труда и технике безопасности.	Отсутствие замечаний.	20	По данным работы за отчетный период
3	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	Высокое качество исполнения работником поставленных задач (выполнение утвержденного личного плана работы персонала, исполнение приказов, распоряжений, решений, плановых заданий) в установленные сроки и в установленном объеме. Проявление инициативы при выполнении поставленных задач.	30	По данным работы за отчетный период
Итого:			до 70	

Критерии оценки качественных показателей эффективности деятельности уборщика территории

№ п/п	Критерии	Значение критерия	Размер выплат (% от должностного оклада)	Примечание
1	Обеспечение сохранности и продления срока службы имущества и оборудования.	Отсутствие замечаний к эксплуатации.	10	По данным работы за отчетный период
2	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок.	Отсутствие нарушений и замечаний;	10	По данным работы за отчетный период
		Своевременное устранение нарушений и замечаний;	5	
		Не устранение нарушений и замечаний.	0	
3	Отсутствие нарушений и замечаний по результатам внутрисадовых проверок.	Отсутствие нарушений и замечаний;	10	По данным работы за отчетный период
		Своевременное устранение нарушений и замечаний;	5	
		Не устранение нарушений и замечаний.	0	
4	Качественное содержание в чистоте территории учреждения.	Отсутствие замечаний по содержанию территории;	10	По данным работы за отчетный период
		Своевременное устранение замечаний по содержанию территории;	5	
		Не устранение замечаний по содержанию территории.	0	
5	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	Высокое качество исполнения работником поставленных задач (выполнение утвержденного личного плана работы персонала, исполнение приказов, распоряжений, решений, плановых заданий) в установленные сроки и в установленном объеме. Проявление инициативы при выполнении поставленных задач.	20	По данным работы за отчетный период
Итого:			до 60	

