

Принято на общем собрании работников Протокол № 4 от 07.09.2015г.	Утверждено приказом № 57/10 от 07.09.2015г.
--	---

Локально нормативный акт №7

Положение об оплате и стимулировании труда работников

Муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 15»

1. Общие положения

1.1 Настоящее положение разработано в соответствии с Федеральным Законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Трудовым кодексом РФ, Уставом МДОУ, письмом Министерства образования и науки РФ за № 67 М от 09.04.1993 г. « О порядке установления доплат и надбавок», коллективного договора, в соответствии с Положением о системах оплаты труда в муниципальных бюджетных и казенных учреждениях муниципального образования Приозерский муниципальный район Ленинградской области по видам экономической деятельности, утвержденного постановлением администрации муниципального образования Приозерский муниципальный район Ленинградской области от 15 августа 2011 года № 2116 (с изменениями), в целях усиления материальной заинтересованности работников ДОУ в повышении качества воспитательно-образовательного процесса, развития их творческой активности и инициативы, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2. Настоящее положение разработано с целью усиления материальной заинтересованности работников ДОУ в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.3.Положение устанавливает порядок формирования фонда оплаты труда, размеры и порядок установления компенсационных, стимулирующих выплат за исполнение работ, **не входящих в круг основных обязанностей работника**, порядок материального поощрения (премирования) за напряженность, высокое качество и результаты работы, и порядок выплаты материальной помощи.

1.4. Источником средств для установления доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, и материального поощрения за напряженность, высокое качество работы и результат работы являются:

- Стимулирующий фонд заработной платы в размере не менее 30% от должностных окладом с учетом нагрузки (включая персональные надбавки), скорректированный на показатель посещаемости за предыдущий календарный год и при достижении нормативных показателей обслуживания получателей образовательных услуг);
- текущая экономия по тарифной части фонда заработной платы и экономия по тарифной части фонда заработной платы по итогам отчетного периода, за

исключением экономии, образовавшейся из-за невыполнения плановых показателей деятельности учреждения;

- привлеченные внебюджетные средства.

1.5. Из фонда материального стимулирования производятся следующие обязательные выплаты:

- стимулирующие надбавки за особое качество работы, за высокую результативность, успешное выполнение наиболее сложных работ;
- премии;
- поощрение юбиляров;
- материальная помощь;
- другие неучтенные в нормативных актах дополнительные виды работ, в том числе не входящих в круг основных обязанностей работников.

1.6. Дополнительные выплаты компенсационного характера в случае выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, за выполнение которой законодательством не предусмотрена дополнительная оплата, устанавливаются с учетом мнения собрания трудового коллектива, либо коллективным договором.

1.7. Размеры таких выплат и порядок их установления определяются учреждением в пределах средств, направляемых на стимулирующий фонд, и закрепляются в коллективном договоре, локальном акте учреждения.

2. Распределение фонда материального стимулирования

2.1. Расходование стимулирующей части оплаты труда работников образовательного учреждения производится с учетом результативности и качества труда, которые оцениваются по трем направлениям:

- результаты деятельности образовательного учреждения в целом;
- результаты деятельности конкретного педагога;
- результаты деятельности конкретного работника.

2.2. С целью распределения фонда материального стимулирования в образовательном учреждении создается аналитическая комиссия из числа работников учреждения по сбору и обобщению данных о показателях деятельности педагогов и по распределению фонда материального стимулирования.

2.3. Стимулирующий фонд в размере 5 % от надтарифной части фонда оплаты труда образовательного учреждения составляет фонд руководителя учреждения, используемый на поощрение особо отличившихся работников при выполнении срочных, важных, неотложных работ, а также юбиляров.

2.4. Учредителем, исходя из утвержденного фонда оплаты труда на календарный год, утвержденного штатного расписания и тарификации работников, определяется объем средств фонда материального стимулирования.

2.5. Установка стимулирующих выплат за особое качество работы, за высокую результативность, успешное выполнение наиболее сложных работ, за выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей работников производится за **месяц** на основании приказа руководителя образовательного учреждения по согласованию с собрания трудового коллектива в пределах фонда материального стимулирования.

3. Порядок определения размера стимулирующей выплаты сотрудникам.

3.1. Стимулирующие выплаты выплачиваются работникам на основании приказа руководителя образовательного учреждения с учетом мнения собрания трудового коллектива в соответствии с порядком определения размера премии.

3.2. В число премируемых входят все работники образовательного учреждения, включая совместителей.

3.3. Предложения по количественным показателям премирования представляются администрацией образовательного учреждения рабочей аналитической комиссии образовательного учреждения. После обсуждения итогов деятельности работников за премируемый период, члены рабочей аналитической комиссии образовательного учреждения вносят предложения об изменении показателей и подписывают лист согласования итоговых показателей премирования.

4.Периоды и сроки стимулирующих выплат.

4.1. Периоды премирования могут устанавливаться по итогам работы: за месяц, за квартал, за полугодие, за календарный год. Кроме того, премии могут выплачиваться в связи с юбилеями, в связи с уходом на пенсию, профессиональными праздниками.

4.2. При формировании экономии по стимулирующему фонду руководителя, средства экономии распределяются на стимулирующие выплаты работникам коллектива.

5.Условия предоставления стимулирующей выплаты

5.1. Основным условием премирования является отсутствие существенных замечаний по качеству и своевременности выполнения каждого показателя премирования работниками, а также объективность и достоверность предоставляемой ими информации.

5.2. Стимулирующей выплаты не выплачивается при наличии существенных замечаний, при наличии замечаний инспекционного контроля, по результатам проверок; при вынесении дисциплинарного взыскания. К существенным замечаниям относятся нарушения Устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, коллективного договора, других локальных актов, за которые работник получил взыскания в течение учебного года. В этом случае он исключается из числа премируемых по итогам работы за тот период, в котором на него было наложено взыскание. Если взыскание было снято в течение того же учебного года, в котором оно было наложено, то размер премии за учебный год определяется пропорционально периоду без взыскания по отношению к полному учебному году.

6. Виды, размеры и порядок установления стимулирующих выплат

6.1. Работникам учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты с учетом следующего перечня:

- за эффективность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы в учреждении (устанавливается приказом

руководителя на начало года и по мере необходимости для определения стажа отдельных сотрудников в течении года)- от 5 лет- 1 балл; от 5 до 10 – 2 балла; от 10 до 15- 3 балла; от 15 и выше -4 балла.-

-премиальные выплаты по итогам работы;

-доплаты за дополнительные виды работ, в том числе не входящих в круг основных обязанностей работников.

6.2. Выплаты стимулирующего характера производятся в соответствии с приказом по учреждению об утверждении положения об оплате и стимулировании труда работников учреждения.

6.3. Источником средств для установления доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, и материального поощрения за напряженность, высокое качество работы и результат работы являются:

- Стимулирующий фонд заработной платы в размере не менее 30% от должностных окладов с учетом нагрузки (включая персональные надбавки), скорректированный на показатель посещаемости за предыдущий календарный год и при достижении нормативных показателей обслуживания получателей образовательных услуг);
 - текущая экономия по тарифной части фонда заработной платы и экономия по тарифной части фонда заработной платы по итогам отчетного периода, за исключением экономии, образовавшейся из-за невыполнения плановых показателей деятельности учреждения;
 - привлеченные внебюджетные средства.
- 6.4. Из фонда материального стимулирования производятся следующие выплаты:
- стимулирующие надбавки за особое качество работы, за высокую результативность, успешное выполнение наиболее сложных работ;
 - поощрение юбиляров;
 - разовые премии
 - материальная помощь
 - другие неучтенные в нормативных актах дополнительные виды работ, в том числе не входящих в круг основных обязанностей работников.
- 6.5. Для выполнения работ, не связанных с постоянной деятельностью работников предусматриваются доплаты:
- за работу сайта учреждения
 - за работу сайта «Электронный детский сад - АИС»
 - за работу на сайте гос. закупок 44-ФЗ
 - назначенному приказом заведующего воспитателю за методическую работу в ДООУ
 - за составление меню-требования на основании приказа руководителя.
- 6.6. Выплаты стимулирующего характера носят дифференцированный характер и устанавливаются за достигнутые результаты в обучении и воспитании, качественное выполнение должностных обязанностей. Фонд стимулирования составляет не менее 30 % от фонда оплаты труда.
- 6.7. Стимулирующие выплаты выплачиваются работникам на основании приказа руководителя образовательного учреждения с учетом мнения собрания трудового коллектива в соответствии с порядком определения размера премии.
- 6.8. В число сотрудников получающих стимулирующие выплаты входят все работники образовательного учреждения, включая совместителей.
- 6.9. Стимулирующие выплаты начисляются за фактически отработанное время. За период нахождения работников в различных видах оплачиваемых или неоплачиваемых отпусков, а также за период временной нетрудоспособности, стимулирующие выплаты не начисляются.
- 6.10. Предложения по количественным показателям стимулирующих выплат представляются администрацией образовательного учреждения рабочей аналитической комиссии образовательного учреждения. После обсуждения итогов деятельности работников за премируемый период, члены рабочей аналитической комиссии образовательного учреждения вносят предложения об изменении показателей и подписывают лист согласования итоговых показателей премирования..

7. Показатели премирования.

- 7.1. Показатели премирования формируются ДООУ в соответствии со своим типом и видом в разрезе должностей работников ДООУ:
(Приложение 1. Перечень стимулирующих выплат, размеры и условия осуществления материального стимулирования)

№ п/п	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность Размер выплаты (баллы)

7.2. Каждому показателю устанавливается соответствующее максимальное количество баллов,

которое может быть установлено по соответствующему показателю.

7.3. Для выполнения дополнительных работ, не связанных с постоянной деятельностью предусматриваются стимулирующие выплаты:

- за дополнительный объем работы до 3 б
- Работа в инновационном режиме – 3000руб.
- к юбилейным датам со дня рождения, в связи с получением грамот и наград вышестоящих организаций:
- Грамота ДОУ – 500 руб.
- Грамота КО – 1000 руб.
- Грамота Главы администрации МО Приозерский муниципальный район ЛО – 3000 руб.

8. Порядок определения размера материального стимулирования.

8.1. Методика определения персонального размера **стимулирующей выплаты** работникам позволяет учесть трудовой вклад работника, а также качество и результаты работы каждого работника.

8.2. При определении персонального размера **стимулирующей выплаты** работника по итогам отчетного периода:

8.2.1. определяется объем средств фонда материального стимулирования для распределения (подтверждается служебной запиской с расчетом финансового органа образовательного учреждения);

8.2.2. по результатам контроля для каждого работника определяются баллы по каждому показателю премирования, находится их общая сумма;

8.2.3. вычисляется *коэффициент трудового участия*, который определяется отношением фактически отработанного времени к полному премиальному периоду;

8.2.4. определяется *коэффициент премирования* каждого работника путем умножения суммы баллов каждого работника на его коэффициент трудового участия;

8.2.5. коэффициенты премирования суммируются по всем работникам образовательного учреждения, и определяется *коэффициент премий*;

8.2.6. общий фонд делится на коэффициент премий (определяется денежная сумма, приходящаяся на единицу коэффициента премий);

8.2.7. премия в денежном выражении отдельного работника определяется умножением *коэффициента премирования* на денежную сумму, приходящуюся на единицу коэффициента премий.

9.Порядок выплаты разовых премий.

9.1. Под разовой премией следует понимать выплаты единовременного характера, которые предоставлены работнику :

- за успешное выполнение наиболее сложных работ (например: дворнику- уборка снега при обильном снегопаде, рабочий- сложные ремонтные работы, устранение сложных аварийных ситуаций и т.д.)
- за дополнительные виды работ, не входящих в круг основных обязанностей работников
- поощрение юбиляров (50,55,60 лет)

10.Порядок выплаты материальной помощи.

10.1. Под материальной помощью следует понимать выплаты единовременного характера, предоставляемые работнику, либо семье умершего работника или пенсионера в особых случаях на основании личного заявления работника, либо по представлению непосредственного руководителя, где работает нуждающийся.

10.2. Работникам, основным местом работы которых является образовательное учреждение, уволившимся из образовательного учреждения в связи с выходом на пенсию, в течение календарного года может быть оказана материальная помощь в размере должностного оклада в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения.

10.3. Материальная помощь может быть оказана в случае:

- смерти близких родственников (жены, мужа, детей, родителей либо родных братьев, сестер) работника, на основании копий свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родственные отношения;
- утраты личного имущества в результате пожара, совершенного преступления или стихийного бедствия, на основании справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.);
- тяжелого заболевания по ходатайству непосредственно руководителя с предоставлением документов, подтверждающих расходы на лечение.

10.4. В случае смерти работника, основным местом работы которого являлось образовательное учреждение, или бывшего работника, уволившегося из образовательного учреждения в связи с выходом на пенсию, материальная помощь оказывается его семье в лице супруга либо, в случае его отсутствия, одного из детей, либо, в случае их отсутствия, одного из родителей, либо, в случае их отсутствия, родного брата или сестры, либо, в случае отсутствия близких родственников, материальная помощь для проведения похорон оказывается руководителю структурного подразделения, в котором работал умерший.

10.6. Оказание материальной помощи производится только на основании решения приказа руководителя учреждения по личному заявлению работника или руководителя структурного подразделения.

11. Изменение размеров надбавок и доплат работнику ОУ .

11.1. Комиссия в течение года по мере необходимости рассматривает вопросы об изменении размеров надбавок и доплат.

11.2. Размер надбавок и доплат работнику образовательного учреждения сокращается:

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

12. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда

12.1. Месячный фонд оплаты труда работников учреждения определяется как сумма:

расходов на выплату должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) всех штатных единиц по штатному расписанию;

расходов на осуществление постоянных компенсационных выплат;

расходов на осуществление стимулирующих выплат, в том числе персональных надбавок к должностным окладам.

12.2. Годовой фонд оплаты труда учреждений, рассчитывается путем умножения месячного фонда оплаты труда на 12.

Перечень стимулирующих выплат, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат:

1. Педагогический персонал.

№ п/п	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	критерии оценки	Периодичность
1	Результаты образовательной деятельности	Отсутствие замечаний по реализации ООП и ведению документации по образовательной деятельности	0-1б	Раз в месяц
		Своевременное использование и применение новых форм и методов в организации воспитательно-образовательного процесса	0- 3б	Раз в квартал
		Высокие результаты по освоению детьми образов. программы	0- 3б	Раз в год
2	Удовлетворительность потребителей качеством услуги (работа с родителями)	Отсутствие конфликтов, и обоснованных письменных жалоб и обращений	0-3б	Раз в месяц
		Позитивная публичная оценка деятельности педагога	0-3б	Раз в квартал
3	Соответствие ПРС ФГОС	Обновление, пополнение и сохранение ПРС в группе	0-3б	Раз в квартал
4	Методическая деятельность в ДОУ	Разработка метод. и дидактических материалов (перспективных планов, дидактических пособий, программ) по отдельным направлениям образов. деятельности	0-3б	Раз в квартал
		Самообразовательная работа (курсы, обучение в УУ)	0-3б	Раз в квартал
		Размещение метод. разработок в электронном портфолио педагога	0-5б	Раз в квартал
		Участие в эксперим. работе, в творческих группах, разработка авторских программ, программы развития ОУ и образовательной	0-3б	Участие в данных мероприятиях
5	Участие в конкурсах проф. мастерства	ДОУ, Район, Область	3б 5б 10б	Участие в конкурсах.
	Открытые показы	Результативность (призовое место)	10б	1-2-3
6	Вклад в решение кадровой проблемы	Для ДОУ	1б	По факту показа
		Для родителей, На район	2б 5б	
		На область	10б	По факту
		Количество подработок	3 дня – 2б 3-5 д. – 4б 5-10 д. – 8б	
		Наличие подработок на другой группе	3 дня – 4б 3-5 д. – 8б 5-10 д. – 10б	По факту
		Работа без больничного листа	3б	По факту
		Больничный лист	- 3б	
		Работа в сельской местности.	3б	Раз в мес.
7	Распространение и обобщение пед. опыта	Выступления на конференциях, форумах, семинарах, СОД: - на районном уровне; - на уровне учреждения	7б 5б	Участие в данных мероприятиях
8	Участие педагога в общих мероприятиях доу	подготовка, участие и проведение праздников, конкурсов	0-3б	Участие в работе
9	Своевременность и качественность оформления документов	Предоставление документов на проверку (перспективных, планов-графиков, ежедневных планов работы с детьми), табель посещаемости, информация о родителях.	0-3б	Наличие данного показателя
10	Сохранение здоровья воспитанников	Отсутствие детского травматизма	0-1б	Раз в мес.
		1) Показатель посещаемости детей в группе	До 75% - 1б 75% - 2б < 75% - 3б	Раз в месяц

		Показатель заболеваемости Выше среднего по ДОУ Средний по ДОУ Ниже среднего по ДОУ	16 26 36	Раз в мес.
		Сверхплановая наполняемость группы	До 36	Раз в месяц
12	Адаптация	2 ребенка	36	Раз в мес.
13	Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях:	-на районном уровне; -на уровне ДОУ	56 36	Участие в мероприятиях
14	Работа с детьми, с СОП и их семьями	Наличие в группе детей, имеющих статус СОП	1реб-36	Раз в квартал
15	Использование ИКТ в ОД	Использование воспитателем ИКТ в работе с воспитанниками	16	Раз в квартал
16	Работа с инд. и образов. маршрутами	Сопровождение индивидуальных образовательных маршрутов	0-26	Раз в квартал
		Эффективность индивидуальных образовательных маршрутов	0-36	Раз в квартал
17	Посещаемость родителей на собрании	< 50% 75% < 75%	16 26 36	По факту
18	Эффективность работы с родителями	Обеспечение своевременной платы родительской платы (отсутствие задолженности в группе)	0-26	Раз в квартал
		Участие родителей в выставках	0-26	По факту
19	Работа по организ. и проведению муз. и спорт. праздников и развлечений	Участие в празднике или развлечении в качестве героя на другой группе	16	Раз в месяц
		Участие в разработке сценария	0-36	Раз в мес.
		Подготовка к утренникам, новому учебному году, летнему периоду.	0-26	По факту
20	Организация физкультурно-оздоровительной работы	Применение методик и технологий по укреплению здоровья детей (пополнение картотек, различные гимнастики, динамические паузы)	0- 36	Раз в месяц
		Качественное проведение прогулок	0- 36	Раз в мес.
21	Участие в работе управления ДОУ	Ведение сайта ДОУ раз в 2 недели	0-3	Раз в мес.
		Ведение сайта ежемесячно	1	Раз в мес.
		Работа по пожарной безопасности	До 36	Раз в мес.
		Работа по охране труда	До 36	Раз в мес.
22	Участие в благоустройстве и озеленении ДОУ	Работа воспитателя по благоустройству группы. Работа воспитателя по благоустройству на территории участка.	0-36 0-56	По факту
23	Создание элементов образов инфраструктуры	Использование ИКТ в работе и оформлении документации	16	Раз в месяц
		Оформление групп по возрасту на основании норм СанПина	16	Раз в месяц
		Оформление и постоянное обновление родительских уголков (выставки детских работ, фотовыставки, информационные листы с рекомендациями)	0- 36	Раз в месяц

2.Музыкальный руководителя.

№ п/п	Направления деятельности	Показатели эффективности деятельности музыкального руководителя	критерии оценки	Периодичность
1	Результаты образовательной деятельности	Отсутствие замечаний по реализации ООП и ведению документации по образовательной деятельности	0-16	Раз в месяц
		Своевременное использование и применение новых форм и методов в организации воспитательно-образовательного процесса	0- 36	Раз в квартал
		Высокие результаты по освоению детьми образов. программы	0- 36	Раз в год
2	Удовлетворительность потребителей качеством услуги	Отсутствие конфликтов, и обоснованных письменных жалоб и обращений	0-36	Раз в месяц
		Позитивная публичная оценка деятельности педагога	0-36	Раз в квартал
3	Соответствие ПРС ФГОС	Обновление, пополнение и сохранение ПРС в муз. зале	0-36	Раз в квартал

4	Реализация проектов	проекты воспитанников и педагогов (групповые и индивидуальные) - на федеральном уровне - на областном уровне - на муниципальном уровне - на уровне ДОУ	-20б. - 10 б. - 5 б. - 3 б.	Участие в данных мероприятиях
5	Реализация дополнительных проектов (по музыкальной деятельности.)	-Реализация дополнительных программ по взаимодействию с другими образовательными организациями.	- 5 б.	Участие в данных мероприятиях
6	Методическая деятельность в ДОУ	Разработка метод. и дид. материалов (перспективных планов, д/и, пособий, программ) по отдельным направлениям музык. деятельности	0-3б	Раз в квартал
		Самообразовательная работа (курсы, обучение в УУ)	0-3б	Раз в квартал
		Размещение метод. разработок в электронном портфолио педагога	0-5б	Раз в квартал
		Участие в эксперим. работе, в творческих группах, разработка авторских программ, программы развития ОУ и образовательной	0-3б	Участие в данных мероприятиях
7	Участие в конкурсах проф. мастерства	ДОУ, Район, Область	3б 5б 10б	Участие в конкурсах.
		Результативность (призовое место)	10б	1-2-3
8	Открытые показы	Для ДОУ Для родителей, На район На область	1б 2б 5б 10б	По факту показа
9	Вклад в решение кадровой проблемы	Количество подработок	3 дня – 2б 3-5 д.– 4б 5-10 д.-8б	По факту
		Работа без больничного листа Больничный лист	3б - 3б	По факту
		Работа в сельской местности.	3б	Раз в мес.
10	Распространение и обобщение пед. опыта	Выступления на конференциях, форумах, семинарах, СОД: - на районном уровне; - на уровне учреждения	7б 5б	Участие в данных мероприятиях
11	Участие педагога в общих мероприятиях доу	- качество проведение праздников, развлечений и викторин	0-3б	Наличие данного показателя
12	Своевременность и качественность оформления документов	Предоставление документов на проверку (перспективных, планов-графиков, ежедневных планов работы с детьми), информация о родителях.	0-3б	Наличие данного показателя
13	Сохранение здоровья воспитанников	Отсутствие детского травматизма	0-1б	Раз в мес.
		Показатель посещаемости детей на занятии	До 75% -1б 75% - 2б < 75% - 3б	Раз в месяц
14	Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях:	-на районном уровне; -на уровне ДОУ	5б 3б	Участие в мероприятиях
15	Работа с родителями	Обеспечение условий для социального взаимодействия с семьями воспитанников	1б	Наличие данного показателя
16	Использование ИКТ в ОД	Использование воспитателем ИКТ в работе с воспитанниками	1б	Раз в квартал
17	Работа с инд. и	Сопровождение индивидуальных	0-2б	Раз в квартал

	образов. маршрутами по муз. развитию	образовательных маршрутов		
		Эффективность индивидуальных образовательных маршрутов	0-3б	Раз в квартал
18	Организация физкульт.-оздоровительной работы	Применение методик и технологий по укреплению здоровья детей (пополнение картотек, различные гимнастики, динамические паузы)	0- 3б	Раз в месяц
19	Деятельность не связанная с профессиональной деятельностью	-Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	0-3б	По факту

3.УЧЕБНО – ВСПОМОГАТЕЛЬНЫЙ ПЕРСОНАЛ

№ п/п		Критерии установления стимулирующих выплат	Размер и периодичность выплат стимулирующего характера в баллах
1	ЗАВЕДУЮЩИЙ ХОЗЯЙСТВОМ	Создание качественных условий для работы в соответствии с инструкциями по технике безопасности, пожарной безопасности и т.д.	1б по факту
		Обогащение и развитие ПРС в ДОУ, укрепление материально – технической базы учреждения.	1б по факту
		Организация ремонта ДОУ.	1б по факту
		Своевременное и качественное оформление документации.	1 бпо факту
		Оказание помощи при подготовке к праздникам, юбилеям.	1б по факту
		Осуществление надзора за электрическими приборами, счетчиками воды в ДОУ.	1 б по факту
		Выполнение дополнительных работ, не связанных с постоянной деятельностью (за озеленение помещения и участков, устранение аварийных ситуаций, уборка после аварийных ситуаций, помощь в ремонте ДОУ и т.д.)	3б по факту
		За работу на селе	3б по факту
2	МЛАДШИЕ ВОСПИТАТЕЛИ	Качественное выполнение санэпидрежима в группе.	1 б по факту
		Качественная организация оздоровления детей	1 б по факту
		Качественная организация детского питания	1 б по факту

		Оказание действенной помощи воспитателям групп в организации и проведении педагогического процесса (участие в образовательно – воспитательном процессе)	1 б по факту
		Отсутствие жалоб родителей воспитанников	1 б по факту
		Показатель посещаемость детей в группе До 75% 75% Свыше 75%	1 б по факту 2 б по факту 3 б по факту
		Показатель заболеваемости (пропуск одним ребенком по болезни) Выше среднего по ДОУ Средний по ДОУ Ниже среднего по ДОУ	1 б по факту 2 б по факту 3 б по факту
		Сверхплановая наполняемость группы	1 б по факту
		Выполнение дополнительных работ, не связанных с постоянной деятельностью (за озеленение помещения и участков, устранение аварийных ситуаций, уборка после аварийных ситуаций, помощь в ремонте ДОУ и т.д.)	До 3 б по факту
		ОБСЛУЖИВАЮЩИЙ ПЕРСОНАЛ	
3	РАБОТНИКИ ПИЩЕБЛОКА (кладовщик, повар, кухонный рабочий)	Качественная организация детского питания	1 б по факту
		Качественное выполнение санэпидрежима на пищеблоке	1 б по факту
		Сохранность оборудования, инвентаря пищеблока	1 б по факту
		Оказание помощи в проведении оздоровительных процедур (приготовление фиточаев, настоев и т.д.	1 б по факту
		Отсутствие замечаний надзорных органов	2 б по факту
		За вредные условия труда (работа в горячем цехе)	1 б по факту
		Приготовление дополнительных блюд для детей – аллергиков (лечебное питание)	1 б по факту
		Выполнение дополнительных работ, не связанных с постоянной деятельностью (за озеленение помещения и участков, устранение аварийных ситуаций, уборка после аварийных ситуаций, помощь в ремонте ДОУ и т.д.)	3 б по факту
		Оказание помощи в подготовке и проведение праздников, мероприятий в МДОУ, встреча гостей.	1 б по факту
4	МАШИНИСТ ПО СТИРКЕ БЕЛЬЯ,	Качественное выполнение работ по стирке, ремонту и хранению белья и др. мягкого инвентаря	1 б по факту
		Сохранность оборудования и инвентаря прачечной	1 б по факту
		Оказание помощи в подготовке и проведение праздников, мероприятий в МДОУ, встреча гостей.	1 б по факту
		Выполнение дополнительных работ, не связанных с постоянной деятельностью (за озеленение помещения и участков, устранение аварийных ситуаций, уборка после аварийных ситуаций, помощь в ремонте ДОУ и т.д.)	3 б по факту
		За вредные условия труда (работа с моющими средствами и т.д.)	1 б по факту
5	РАБОЧИЙ ПО	Отсутствие аварийных ситуаций	3 б по факту

	ОБСЛУЖИВАНИЮ ЗДАНИЯ, ДВОРНИК, уборщик служебных помещений, сторож.	Оказание дополнительных услуг по изготовлению мебели, приспособлений, инвентаря для групп	1 б по факту
		Оказание помощи в подготовке и проведение праздников, мероприятий в МДОУ.	1 б по факту
		Выполнение дополнительных работ, не связанных с постоянной деятельностью (за озеленение помещения и участков, устранение аварийных ситуаций, уборка после аварийных ситуаций, помощь в ремонте ДОУ и т.д.)	1 б по факту
		Обеспечение сохранности оборудования и материальных ценностей на территории и в помещениях МДОУ	1 б по факту