

СОГЛАСОВАНО

Председатель Профкома

К.А. Степанян
«*27*» *марта* 2017 г

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующий: *С.В. Шорохова*

Приказ № *26* от «*27*» *марта* 2017 г.



ПРИНЯТО:

На общем собрании МДОУ «Детский сад

«Солнышко» п.Заволжский»

от «*27*» *марта* 2017 г.

Положение об оплате труда работников
муниципального дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад «Солнышко» п.Заволжский
Пугачевского района Саратовской области»

2017 г.

п.Заволжский

Положение об оплате труда работников

муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад «Солнышко» п.Заволжский Пугачевского района Саратовской
области»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Постановлением администрации Пугачевского муниципального района от 07 ноября 2012 года, Положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений образования Пугачевского муниципального района от 24 декабря 2012 г. №1516, Постановлением администрации Пугачевского муниципального района Саратовской области от 22 октября 2013 г. №1249 «Об индексации должностных окладов работникам образовательных муниципальных бюджетных учреждений, расположенных на территории Пугачевского муниципального района и получающих заработную плату из бюджета Пугачевского муниципального района» и применяется при определении заработной платы работников МДОУ «Детский сад «Солнышко» п.Заволжский» и включает в себя:

- размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников;

- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера;

- наименование, условия осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера.

1.2. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2. Оплата труда руководителя учреждения образования.

2.1. Оплата труда руководителя МДОУ состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Должностной оклад руководителя МДОУ определяется в соответствии с таблицами №1 приложения № 1 к настоящему Положению, за работу в образовательном учреждении расположенном в сельской местности

производится повышение должностного оклада на 25%.

2.3. Размер должностного оклада руководителя МДОУ устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда руководителей.

2.4. Выплаты компенсационного характера руководителю МДОУ, его заместителю устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах с учетом условий труда в соответствии с федеральными законами, иными нормативными актами Российской Федерации, законами Саратовской области, иными нормативными правовыми актами Саратовской области и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления Пугачевского муниципального района.

2.5. Выплаты стимулирующего характера руководителю МДОУ осуществляются с учетом исполнения им целевых показателей эффективности работы учреждений, устанавливаемых органами местного самоуправления, осуществляющими функции и полномочия учредителя.

2.6. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей учреждений устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

3. Порядок формирования должностных окладов (окладов, ставок заработной платы).

3.1. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) специалистов, служащих и рабочих МДОУ, педагогических работников определяются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

3.2. Должностные оклады специалистов и других служащих устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки и наличия квалификационной категории.

3.3. Должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки.

Должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников устанавливаются для лиц, имеющих высшее профессиональное образование, в соответствии с таблицей №2 приложения № 1 к настоящему Положению.

Педагогическим работникам при отсутствии квалификационной категории и не имеющим высшего профессионального образования, должностные оклады (ставки заработной платы) устанавливаются ниже на 5 процентов.

Педагогическим работникам за работу в образовательном учреждении расположенном в сельской местности производится повышение должностных окладов на 25%.

3.4. Должностные оклады учебно-вспомогательного персонала устанавливаются в соответствии с таблицей №3 приложения № 1 к настоящему Положению.

3.5. Оклады рабочих учреждения устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

Оклады рабочих устанавливаются в соответствии с таблицей №4 приложения № 1 к настоящему Положению.

3.6. Рабочим, имеющим высший разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и выполняющим работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности, постоянно занятым на важных и ответственных работах (высококвалифицированные рабочие), оклады устанавливаются руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников в повышенных размерах согласно таблицы №5 приложения № 1 к настоящему Положению.

3.7. Оплата труда осуществляется:

- педагогических работников – на основе требований квалификационных характеристик по должностям работников образования;
- по должностям служащих – на основе требований квалификационных характеристик по общеотраслевым должностям служащих;
- по профессиям рабочих – на основе тарифно-квалификационных требований по общеотраслевым профессиям рабочих.

3.8. Изменение размеров должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) при условии соблюдения требований трудового законодательства производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при изменении квалификационного разряда – согласно дате, указанной в приказе руководителя учреждения.

4. Выплаты компенсационного характера.

4.1. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера. Компенсационные выплаты работникам МДОУ устанавливаются приказом руководителя в соответствии с законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, области и отменяются в том же порядке в случае прекращения оснований для установления, с даты, определяемой в приказе руководителя учреждения, но не ранее дня издания приказа.

Основанием для установления компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных является Положение о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Пугачевского муниципального района, утвержденным решением Собрания Пугачевского муниципального района Саратовской области от 31 января 2012года № 87 Выплаты компенсационного характера, установленные в процентах, применяются к должностному окладу (ставке) работника.

4.2. В МДОУ устанавливаются следующие виды и размеры компенсационных выплат (доплат, надбавок) за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

Виды работ	Процент от должностного оклада
Работа с дез. средствами	12%
Работа в горячем цеху	12%
Погрузо- разгрузочные работы	12%
Работа в ночное время	35%

Работа в выходные и праздничные дни	оплата в двойном размере в соответствии со статьёй 153 ТК РФ
-------------------------------------	--

- за работу в ночное время (с 22.00. до 06.00) в размере – 35% к часовой части должностного оклада работника;

4.3. За сверхурочную работу, т.е. за работу, продолжительность которой превышает продолжительность, указанную в ежедневном графике:

- за первые 2 часа – 50% к части должностного оклада (ставки) работника за час работы;

- последующие часы – 100%.

4.4. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день указанная работа компенсируется ему в денежной форме не менее, чем в двойном размере (либо по соглашению сторон - предоставлением другого дня отдыха)

4.5. При выполнении наряду со своей основной работой дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится доплата за расширение зон обслуживания или увеличения объема работ.

Размер доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются руководителем образовательного учреждения по соглашению сторон с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и максимальными размерами не ограничиваются.

5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. В соответствии с Положением о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Пугачевского муниципального района, утвержденным решением Собрании Пугачевского муниципального района Саратовской области от 31 января 2012 года № 87 работникам учреждений образования осуществляются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за выслугу лет (стаж педагогической работы);
- премиальные выплаты по итогам работы;
- доведение среднемесячной заработной платы педагогических работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений до 100% среднемесячной заработной платы работников в сфере общего образования области в соответствии с указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

5.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы включают в себя:

5.2.1. Выплаты, устанавливаемые на постоянной основе:

- надбавка педагогическим работникам за наличие почетного звания,

государственных и отраслевых наград, ученые степени устанавливается в размере 10 процентов от должностного оклада.

5.2.2. Выплаты, устанавливаемые на определенный срок:

1) надбавка за квалификационную категорию (процентов от должностного оклада (ставки заработной платы):

инструктору по физической культуре, музыкальному руководителю:

за высшую квалификационную категорию – 28,2 процента,

за первую квалификационную категорию – 21,7 процента,

за вторую квалификационную категорию – 15,7 процента;

иным педагогическим работникам:

за высшую квалификационную категорию – 34,8 процента,

за первую квалификационную категорию – 28,2 процента,

за вторую квалификационную категорию – 21,7 процента;

2) надбавка педагогическим работникам, не имеющим стажа педагогической работы, на период трех лет работы после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования, устанавливаемую в соответствии с Законом Саратовской области «Об образовании» в размере

15 процентов от должностного оклада.

3) надбавка за выполнение в короткие сроки больших объемов работ;

4) надбавка за оперативное выполнение непредвиденных или дополнительных задач.

Размер выплаты пункта 3 и пункта 4 может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) (с учетом педагогической нагрузки). Максимальным размером выплаты за интенсивность и высокие результаты работы не ограничены.

5.3. Выплаты за выслугу лет (стаж педагогической работы).

Педагогическим работникам, не имеющим квалификационной категории, устанавливаются надбавки за стаж педагогической работы в следующих размерах (процентов от должностного оклада (ставки заработной платы):

иным педагогическим работникам, имеющим стаж педагогической работы:

более 20 лет – 21,7 процента,

от 10 до 20 лет – 15,7 процента,

от 5 до 10 лет – 9,7 процента,

от 2 до 5 лет – 4,7 процента;

Стаж работы педагогических работников определяется руководителем МДОУ.

5.4. Надбавки за стаж педагогической работы устанавливаются от должностного оклада (ставки заработной платы) с учетом педагогической нагрузки.

5.5. Премияльные выплаты по итогам работы включают в себя премии за качество, которая устанавливается работнику приказом по учреждению с

учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы:

- премии за выполнение особо важных и ответственных работ, которые выплачиваются работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ;
- премии по итогам работы (за месяц, квартал, год).

При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитывается:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Единовременные премии могут предусматриваться к юбилейным датам, профессиональным праздникам.

Порядок единовременного премирования определяется администрацией учреждения образования по согласованию с представительным органом работников.

Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы). Максимальным размером премии по итогам работы не ограничены.

5.6. Порядок стимулирования работников учреждения образования определяется администрацией учреждения образования по согласованию с представительным органом работников.

Объем средств на выплаты стимулирующего характера формируется за счет ассигнований областного бюджета и должен составлять не менее 15 процентов (в учреждениях дополнительного образования – не менее 30 процентов) от объема средств, направляемых на должностные оклады (оклады) работников учреждения, с учетом выплат педагогическим работникам за квалификационную категорию и выслугу лет (стаж педагогической работы).

5.7. В целях доведения среднемесячной заработной платы педагогических работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений до 100% среднемесячной заработной платы работников в сфере общего образования области в соответствии с Указом Президента РФ от 7 мая 2012 года №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» обеспечить единовременную выплату в декабре текущего года в процентном соотношении к заработной плате соответствующего работника на аналогичный процент».

6. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы.

6.1. В соответствии со статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации повышение уровня заработной платы, в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, обеспечивается индексацией заработной платы (оклада). В муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад с.Карловка Пугачевского района Саратовской области», финансируемом из муниципального бюджета, индексация заработной платы производится в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми документами, действующими (вновь принятыми) на территории Пугачевского муниципального района Саратовской области Российской Федерации.

Таблица 1

**Должностные оклады
руководителя МДОУ «Детский сад «Солнышко» п.Заволжский
Пугачевского района Саратовской области»**

№ п/ п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Заведующий: высшей квалификационной категории	12600	11980	11542	10984

<*> Административно-хозяйственные функции в образовательных учреждениях III и IV групп по оплате труда руководителей могут быть поручены одному из штатных работников с его письменного согласия с установлением надбавки за руководство подразделением.

Примечание:

1. Для руководителя учреждения, вновь принятого на работу в учреждение образования после 31 декабря 2010 года или у которого в период после 31 декабря 2010 года закончился срок действия квалификационной категории, применяется должностной оклад, установленный для руководителя учреждения, имеющего высшую квалификационную категорию.

2. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 5 процентов ниже должностного оклада руководителя с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой отнесено учреждение образования, и квалификационной категории конкретного заместителя руководителя по аналогии с отнесением к должностному окладу руководителя.

Таблица 2

**Должностные оклады (ставки заработной платы)
педагогических работников МДОУ «Детский сад «Солнышко»
п.Заволжский Пугачевского района Саратовской области»**

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы), руб.
1.	Воспитатель, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель.	8564

Таблица 3.

**Должностные оклады
работников учебно-вспомогательного персонала МДОУ «Детский сад
«Солнышко» п.Заволжский Пугачевского района Саратовской области»**

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
1.	Младший воспитатель	6299

Примечание:

лицам, не имеющим профессионального образования, оплата труда производится ниже установленного оклада по должности: младший воспитатель - на 9,0 процентов.

Таблица 4

**Оклады
по профессиям рабочих МДОУ «Детский сад «Солнышко» п.Заволжский
Пугачевского района Саратовской области»**

№ п/п	Тип образовательного учреждения	Оклад в соответствии с квалификационным разрядом (рублей)			
		1	2	3	4
1.	Учреждения образования	5284	5579	5648	5755

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДЕНО:

Председатель Профкома
_____ К.А. Степанян
«___» _____ 2017 г

Заведующий: _____ С.В. Шорохова
Приказ № _____ от «___» _____ 2017г.

ПРИНЯТО:

На общем собрании МДОУ «Детский сад
«Солнышко» п.Заволжский»
от «___» _____ 2017г.

Положение
о распределении стимулирующей части
фонда оплаты труда
муниципального дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад «Солнышко» п.Заволжский
Пугачевского района Саратовской области»

2017г.

п. Заволжский

Приложение № 3

**Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда
муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад «Солнышко» п.Заволжский Пугачевского района
Саратовской области»**

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Солнышко» п.Заволжский Пугачевского района Саратовской области» (далее - Положение), разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности педагогических и руководящих работников муниципального дошкольного образовательного учреждения (далее - работников МДОУ).

1.2. Положение устанавливает общий порядок и критерии формирования выплат стимулирующего характера за качество по итогам работы работникам МДОУ (далее - выплаты стимулирующего характера).

1.3. Положение о стимулировании труда работников МДОУ принимается в соответствии с процедурой принятия локальных актов, предусмотренной Уставом образовательного учреждения, с учетом мнения представительного органа работников и органа самоуправления дошкольного образовательного учреждения.

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников МДОУ составляет не менее 30 процентов от объема средств, идущих на оклады работников МДОУ с учетом выплат за стаж и за квалификацию педагогическим работникам. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждениям на вышеуказанные цели.

1.5. Администрация дошкольного образовательного учреждения вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда денежные средства экономии по фонду оплаты за месяц, за предыдущие периоды установления стимулирующих надбавок, средства, высвободившиеся в результате оптимизации образовательной программы и штата дошкольного образовательного учреждения.

**2. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда
дошкольного образовательного учреждения.**

2.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:
-выплаты за качество и высокие результаты работы;
-выплаты за интенсивность и напряжённость выполняемых работ;
-премиальные выплаты по итогам конкретной работы.

2.1.1. Выплаты стимулирующего характера за качество и высокие показатели работы предполагают поощрение работника за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей: за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда: за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения. Критерии оценки результативности и качества работников МДОУ утверждаются на общем собрании коллектива, учитывая мнение выборного органа.

2.1.2. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и напряжённость выполняемых работ предполагает поощрение работника за участие в течение рассматриваемого периода в выполнении важных работ, мероприятий (подготовка к российским, окружным, областным мероприятиям: разработка образовательных проектов, программ); за особый режим работы (реализации программ профилактического и оздоровительного характера с детьми, требующими повышенного внимания и т.д.): за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа МДОУ среди населения.

2.1.3. Выплаты стимулирующего характера за выполнение конкретной работы предполагают поощрение работника за качественную подготовку и проведение конкретного мероприятия: за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности: за выполнение работ связанных с обеспечением безаварийного, бесперебойного функционирования инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения организации.

2.2. Процентное распределение стимулирующего фонда оплаты труда работников МДОУ по видам и формам материального стимулирования педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, а также рабочих производится администрацией по согласованию с профсоюзным органом дошкольного образовательного учреждения, принимается на профсоюзном собрании учреждения.

2.3. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника дошкольного образовательного учреждения устанавливаются приказом заведующего дошкольного образовательного учреждения на период с 01 сентября по 31 августа. Размеры выплат стимулирующего характера работника максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых им.

2.4. Использование для определения размера выплат стимулирующего характера условий и показателей деятельности работников дошкольного образовательного учреждения за качество труда, не связанные с результативностью деятельности, не допускаются.

2.5. Выплаты стимулирующего характера (надбавки, доплаты) могут устанавливаться в процентном отношении к минимальному должностному окладу работника или в денежном выражении.

3. Условия и порядок определения выплат стимулирующего характера работникам руководящего, педагогического и учебно-вспомогательного

состава дошкольного учреждения за качество и высокие показатели работы.

3.1. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника дошкольного образовательного учреждения за результативность и качество труда устанавливаются приказом заведующего дошкольного образовательного учреждения в денежной сумме на период, предусмотренный пунктом 2.3. данного Положения.

3.2. Размер выплат стимулирующего характера руководителя МДОУ устанавливается приказом учредителя.

3.3 Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам МДОУ за результативность и качество труда, является протокол решение органа самоуправления дошкольного образовательного учреждения. Оценка результативности и качества труда работников МДОУ проводится комиссией с оформлением протокола.

3.4 Состав комиссии утверждается приказом заведующего дошкольного образовательного учреждения. В состав комиссии могут входить заведующий МДОУ, председатель профкома, председатель попечительского совета.

3.5. Работники МДОУ самостоятельно, один раз в определенный отчетный период, заполняют портфолио результатов своей деятельности и передают руководителю для проверки и уточнения. Затем аналитическая информация, критерии и показатели стимулирования, предусмотренные данным Положением, представляются на рассмотрение комиссии (15 числа месяца, следующего за отчетным периодом)

3.6. Форма и содержание портфолио результативности и качества деятельности работников включают: должность, фамилию и инициалы работника, критерии оценки, баллы, выставленные комиссией по соответствующим критериям, фамилию и инициалы членов комиссии, дату заполнения.

3.7. Утверждение результатов по портфолио работников МДОУ проводится на итоговом заседании комиссии с оформлением письменного протокола. В протоколе итогового заседания указывается дата проведения заседания, присутствующие члены комиссии, фамилия и занимаемая должность работника и конкретное количество утвержденных баллов по каждому портфолио).

3.8. В течение пяти рабочих дней с момента итогового заседания комиссии заведующий МДОУ знакомит каждого сотрудника МДОУ с итоговым оценочным листом, в котором работник ставит дату ознакомления и подпись.

3.9. В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности, работник образовательной организации в течение пяти рабочих дней с момента ознакомления с итоговым оценочным листом вправе обратиться в письменном виде за разъяснениями к комиссии.

3.10. Размер фонда стимулирования работников МДОУ формируется пропорционально должностным окладам педагогических работников МДОУ и учебно-вспомогательного персонала МДОУ.

3.11. Общая сумма баллов педагогических работников получается путем сложения баллов каждого педагогического работника.

3.12. Общая сумма баллов учебно-вспомогательного персонала получается путем сложения баллов каждого работника учебно-вспомогательного персонала.

3.13. Общая сумма баллов обслуживающего персонала получается путем сложения баллов каждого работника обслуживающего персонала.

3.14. Размер фонда стимулирования педагогических работников МДОУ делится на сумму баллов всего педагогического коллектива МДОУ, размер фонда стимулирования учебно-вспомогательного персонала МДОУ делится на сумму баллов всех работников учебно-вспомогательного МДОУ, размер фонда стимулирования обслуживающего персонала МДОУ делится на сумму баллов всего обслуживающего персонала МДОУ. В результате получается денежный эквивалент каждого балла.

3.15. Размер стимулирующих выплат конкретного работника получают умножением его суммы баллов на денежный эквивалент балла.

3.16. Стимулирующие выплаты осуществляются ежемесячно на основании приказа заведующего МДОУ, за фактически отработанное время.

Приложение №2

**Критерии
оценки результативности профессиональной деятельности**

	<ul style="list-style-type: none"> отсутствие больничных листов уборка дополнительных территорий 	3 3	
8	Штрафные баллы: <ul style="list-style-type: none"> за бестактное, конфликтное отношение к коллегам за замечания со стороны администрации 	2 2	

Максимальное количество баллов 36

**Критерии
оценки результативности профессиональной деятельности
повара**

№	Критерии	Баллы	Фактическое кол-во баллов
1	Отсутствие предписаний, замечаний, обоснованных жалоб в части <ul style="list-style-type: none"> соблюдения правил техники безопасности охраны труда требований СанПиНа 	3 3	
2	Отсутствие обоснованных жалоб: <ul style="list-style-type: none"> на качество приготовления пищи на соблюдение графиков выдачи питания на группы 	3 3	
3	Выполнение заданий, не входящих в круг должностных обязанностей: <ul style="list-style-type: none"> участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории и помещений МДОУ, личное участие в проведении ремонтных работ 	3 3 3	
4	Соблюдение этических норм поведения по отношению к участникам воспитательно-образовательного процесса	3	
5	Напряженность работы: <ul style="list-style-type: none"> в теплый период года при температуре в горячем цеху 	3 3	

	<ul style="list-style-type: none"> • в течение календарного года, в летний период, начале учебного при резко меняющемся контингенте детей 		
6	Дополнительные баллы: <ul style="list-style-type: none"> • отсутствие больничных листов • за оказание помощи в случае временного отсутствия основных работников, взаимозаменяемость 	3 3	
7	Штрафные баллы: <ul style="list-style-type: none"> • за бестактное, конфликтное отношение к коллегам • за замечания со стороны администрации 	2 2	

Максимальное количество баллов: 36

**Критерии
оценки результативности профессиональной деятельности
сторожа**

№	Критерии	Баллы	Фактическое кол-во баллов
1	Отсутствие порчи (потери) имущества детского сада во время работы (дежурства)	3	
2	Своевременное реагирование на возникающие ЧС	3	
3	Содержание помещения и территории в надлежащем состоянии	3	
4	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников и родителей	3	
5	Своевременное обеспечение доступа к ДОУ родителей, работников, в т.ч. подъездные пути в зимнее время	3	

6	<p>Выполнение заданий, не входящих в круг должностных обязанностей:</p> <ul style="list-style-type: none"> • участие в работе комиссий, • выполнение работ по благоустройству территории и помещений МДОУ • личное участие в проведении ремонтных работ, использование личного инструмента, инвентаря, транспорта 	3 3 3	
7	Соблюдение этических норм поведения по отношению к участникам образовательного процесса	3	
8	Активное оказание помощи уборщикам и дворникам при уборке крупного, многочисленного мусора с территории, уборке снега после сильного снегопада, поливе кустов, цветников, огорода, очистке песочниц и т.д.	3	
9	Качественное ведение журналов учёта замечаний и происшествий за время дежурства	3	
10	<p>Дополнительные баллы:</p> <ul style="list-style-type: none"> • отсутствие больничных листов 	3	
11	<p>Штрафные баллы:</p> <ul style="list-style-type: none"> • за бестактное, конфликтное отношение к коллегам • за замечания со стороны администрации 	2 2	

Максимальное количество баллов: 36

**Критерии
оценки результативности профессиональной деятельности
машиниста по стирке белья**

№	Критерии	Баллы	Фактическое кол-во баллов
1	Содержание рабочим закрепленных за ним помещений в соответствии с СанПиН <ul style="list-style-type: none"> • соблюдения правил техники безопасности охраны труда 	3 3	
2	Выполнение заданий, не входящих в круг должностных обязанностей: <ul style="list-style-type: none"> • участие в работе комиссий, • выполнение работ по благоустройству территории и помещений МДОУ, личное участие в проведении ремонтных работ 	3 3	
3	Своевременный ремонт белья и спецодежды	3	
4	Соблюдение этических норм поведения по отношению к участникам воспитательно-образовательного процесса	3	
5	Отсутствие предписаний, замечаний, обоснованных жалоб в части качества хранения и стирки белья и спецодежды	3	
6	Инициатива и личный творческий вклад <ul style="list-style-type: none"> • в оснащение развивающей среды в помещениях и на участке детского сада • участие в праздниках, развлечениях, конкурсах и других мероприятиях, проводимых в МДОУ 	3 3	
7	Дополнительные баллы: <ul style="list-style-type: none"> • отсутствие больничных листов • участие в подготовке необходимых для детского сада праздничных костюмов, текстильных декораций • за оказание помощи в случае временного отсутствия основных работников, взаимозаменяемость 	3 3 3	
8	Штрафные баллы: <ul style="list-style-type: none"> • за бестактное, конфликтное 	2	

	отношение к коллегам	2	
	<ul style="list-style-type: none"> • за замечания со стороны администрации 		

Максимальное количество баллов: 36

**Критерии
оценки результативности профессиональной деятельности
подсобного рабочего кухни**

№	Критерии	Баллы	Фактическое кол-во баллов
1	Отсутствие предписаний, замечаний, обоснованных жалоб в части <ul style="list-style-type: none"> • соблюдения правил техники безопасности охраны труда • требований СанПиНа 	3 3	
2	Выполнение заданий, не входящих в круг должностных обязанностей: <ul style="list-style-type: none"> • участие в работе комиссий, • выполнение работ по благоустройству территории и помещений МДОУ, • личное участие в проведении ремонтных работ 	3 3 3	
3	Соблюдение этических норм поведения по отношению к участникам воспитательно-образовательного процесса	3	
4	Погрузочно-разгрузочные работы	3	
6	За оказание помощи в случае временного отсутствия основных работников, взаимозаменяемость	3	
5	Образцовое содержание кухни и овощехранилища в соответствии с требованиями Роспотребнадзора	3	
7	Дополнительные баллы: <ul style="list-style-type: none"> • отсутствие больничных листов • экономия моющих средств, воды, 	3	

	<p>электроэнергии</p> <ul style="list-style-type: none"> оказание помощи в случае временного отсутствия основных работников, взаимозаменяемость (участие в праздниках, развлечениях, конкурсах и других мероприятиях, проводимых в МДОУ) 	3 3	
8	<p>Штрафные баллы:</p> <ul style="list-style-type: none"> за бестактное, конфликтное отношение к коллегам за замечания со стороны администрации 	2 2	

Максимальное количество баллов: 36

Критерии Оценки результативности профессиональной деятельности завхоза

№	Критерии	Баллы	Фактическое кол-во баллов
1	Обеспечение выполнения требований: СанПиНа, пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда; оперативное исправление неполадок в помещениях МДОУ и на территории	3	
2	Своевременная отчётность	3	
3	Качественное ведение документации по учёту и движению материальных ценностей (постановка на учёт и списание)	3	
4	Своевременная выдача сезонного инвентаря, обеспечение его учёта и сохранности	3	
5	Грамотное руководство тех. персоналом	3	
6	<p>Выполнение заданий , не входящих в круг должностных обязанностей:</p> <ul style="list-style-type: none"> участие в работе комиссий, выполнение работ по 	3 3	

	<p>благоустройству территории и помещений МДОУ ,</p> <ul style="list-style-type: none"> личное участие в проведении ремонтных работ 	3	
7	<p>Образцовое содержание кладовых:</p> <ul style="list-style-type: none"> хранение продуктов в соответствии с требованиями СанПин, правилами и порядком хранения и складирования товарно-материальных ценностей. 	3	
8	<p>Прием продуктов от Поставщика согласно сопроводительным документам и в строгом соответствии с условиями Договора (спецификации).</p>	3	
9	<p>Дополнительные баллы:</p> <ul style="list-style-type: none"> отсутствие больничных листов ликвидация аварийных ситуаций в нерабочее время 	3 3	
10	<p>Штрафные баллы:</p> <ul style="list-style-type: none"> за бестактное, конфликтное отношение к коллегам за замечания со стороны администрации 	2 2	

Максимальное количество баллов: 36