

**ДЕПАРТАМЕНТ ПО СОЦИАЛЬНЫМ ВОПРОСАМ
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ИШИМА**

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА
ДЕТСКИЙ САД № 19" ГОРОДА ИШИМА (МАДОУ ЦРР д/с №19)

ПРИКАЗ

2 сентября 2025 г.

№ 176-о/д

*Об утверждении Положения О системе оплаты труда и
стимулирования работников
МАДОУ ЦРР д/с № 19*

В соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и на основании решения заседания Управляющего совета (протокол Управляющего совета от 28.02.2025 г. № 2), на основании Постановления администрации города Ишима от 22.01.2024 г. № 68 «О формировании фонда оплаты труда муниципальных образовательных организаций города Ишима, реализующих программы дошкольного образования» (в редакции постановлений администрации города Ишима от 04.03.2025 № 307, от 02.09.2025 № 1154), приказ департамента по социальным вопросам администрации города Ишима от 02.09.2025г. №532-од «О внесении изменений в локальные акты» и на основании решения заседания Управляющего совета (протокол Управляющего совета от 02.09.2025 г. № 9),

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение О системе оплаты труда и стимулирования работников в МАДОУ ЦРР д/с № 19 (приложение).
2. Признать утратившим силу Положение о системе оплаты труда и стимулирования работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка детский сад № 19» города Ишима, утвержденное приказами от 04.03.2025 № 54/1-о/д.
3. Бондаренко Ксении Анатольевне, главному бухгалтеру руководствоваться данным Положением в своей работе.
4. Скидановой Татьяне Владимировне, методисту, разместить данное положение на официальном сайте учреждения в срок 02.09.2025.
5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор

Т.С. Лебедева

С приказом ознакомлены:

02.09.2025
02.09.2025

Скиданова
Бондаренко

Т.В. Скиданова
К.А. Бондаренко

Положение

О системе оплаты труда и стимулирования работников
Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
«Центр развития ребенка детский сад № 19» города Ишима

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет общие требования к системе оплаты и стимулирования труда работников, муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка детский сад № 19» города Ишима реализующего программу дошкольного образования (далее – образовательная организация), разработано на основании Постановления администрации города Ишима от 22.01.2024 г. № 68 «О формировании фонда оплаты труда муниципальных образовательных организаций города Ишима, реализующих программы дошкольного образования» (в редакции постановлений администрации города Ишима от 04.03.2025 № 307, от 02.09.2025 № 1154).

1.2. Система оплаты и стимулирования труда работников образовательной организации устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными актами Тюменской области, муниципальными нормативными правовыми актами города Ишима, настоящим Положением и принимаемыми в соответствии с ним правовыми актами

1.3. Настоящее положение вступает в силу с 01.09.2025 г.

2. Формирование и распределение фонда оплаты труда образовательной организации

2.1. Фонд оплаты труда образовательной организации формируется на текущий календарный год исходя из объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до образовательной организации в соответствии с муниципальным заданием, средств субсидии на цели, не связанные с финансовым обеспечением выполнения образовательной организацией муниципального задания и определенные муниципальным правовым актом администрации города Ишима (далее - субсидия на иные цели), средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Порядок, сроки доведения муниципального задания до образовательной организации устанавливаются муниципальным нормативным правовым актом администрации города Ишима.

2.2. Формирование фонда оплаты труда образовательной организации из средств субсидии на иные цели и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляется в соответствии с локальными нормативными актами образовательной организации.

2.3. Расчетный фонд оплаты труда образовательной организации (ФОТр) формируется на текущий финансовый год за счет бюджетных средств, доведенных в соответствии с муниципальным заданием, рассчитывается по следующей формуле:

$\Phi O T p = S1 + S2 + S3 + S4$, где:

S1 – фонд оплаты труда на осуществление присмотра и ухода за детьми в группах полного дня (далее – услуга на присмотр и уход);

S2 – фонд оплаты труда на реализацию основных общеобразовательных программ дошкольного образования (далее – образовательная услуга);

S3 – фонд оплаты труда на повышение заработной платы медицинского персонала;

S4 – фонд оплаты труда на доведение заработной платы работников до минимального размера оплаты труда.

2.4. Фонд оплаты труда образовательной организации в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до образовательной организации, в соответствии с муниципальным заданием на осуществление присмотра и ухода за детьми в группах полного дня, рассчитывается по следующей формуле:

$S1 = N \times H \times K_b \times D$, где

N - базовый норматив затрат, непосредственно связанный с оказанием муниципальной услуги на присмотр и уход;

H - количество детей, которым предоставлена муниципальная услуга;

K_b - коэффициент выравнивания к базовому нормативу затрат, непосредственно связанному с оказанием муниципальной услуги на присмотр и уход;

D - доля фонда оплаты труда в общем объеме бюджетных средств, доведенных до образовательной организации на выполнение муниципального задания на осуществление присмотра и ухода за детьми в группах полного дня, за исключением детей с ограниченными возможностями здоровья, детей-инвалидов и детей с туберкулезной интоксикацией, составляет не менее 60% и не более 97%.

2.5. Фонд оплаты труда образовательной организации в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до образовательной организации в соответствии с муниципальным заданием на реализацию основных общеобразовательных программ дошкольного образования, рассчитывается по следующей формуле:

$S2 = N_i \times H \times K_b \times D$, где

N_i - нормативы финансового обеспечения государственных гарантий;

H - количество детей, которым предоставлена муниципальная услуга;

K_b – поправочный коэффициент к нормативу финансового обеспечения государственных гарантий, установленный для конкретной образовательной организации;

D - доля фонда оплаты труда в общем объеме бюджетных средств, доведенном до образовательной организации на выполнение муниципального задания на реализацию основных общеобразовательных программ дошкольного образования, составляет не менее 90% и не более 98%.

3. Распределение фонда оплаты труда образовательной организации

3.1. Фонд оплаты труда образовательной организации, сформированный за счет бюджетных средств, состоит из базовой части (ФОТб), стимулирующей части (ФОТст) и социальной части (ФОТсоц).

3.2. Объем базовой части (ФОТб) составляет не менее 75% планового фонда оплаты труда образовательной организации, предусмотренного на базовую и стимулирующую части.

Объем стимулирующей части (ФОТст) составляет не более 25% планового фонда оплаты труда образовательной организации, предусмотренного на базовую и стимулирующую части.

3.3. Объем социальной части (ФОТсоц) определяется исходя из установленного размера выплат, указанных в пункте 4.4. настоящего Положения, и численности работников, имеющих право на их получение в текущем финансовом году.

3.4. За счет средств социальной части (ФОТсоц) осуществляются следующие выплаты:

3.4.1. Единовременное вознаграждение педагогическим работникам по достижении возраста 60 лет мужчинами и 55 лет женщинами, вне зависимости от продолжения или прекращения ими трудовых отношений с образовательной организацией, в размере 26 тыс. рублей;

3.4.2. Ежемесячные выплаты работникам образовательных организаций, имеющим государственные награды или почетные звания СССР или Российской Федерации, ученую степень доктора наук или кандидата наук, в размере:

а) за ученую степень доктора наук – 4700 рублей в месяц;

б) за ученую степень кандидата наук – 3900 рублей в месяц;

в) за почетное звание СССР или Российской Федерации "Заслуженный...", соответствующее профилю выполняемой работы, - 3900 рублей в месяц;

либо за почетное звание СССР или Российской Федерации "Народный...", соответствующее профилю выполняемой работы, - 5800 рублей в месяц;

г) за орден СССР или Российской Федерации – 2300 рублей в месяц.

3.5. При формировании социальной части фонда оплаты труда в образовательных организациях дополнительно учитываются расходы на начисление к выплатам:

а) районных коэффициентов к заработной плате, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

б) отчислений по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование, на обязательное медицинское страхование, на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

3.5. Сложившаяся экономия социальной части фонда оплаты труда (ФОТсоц) подлежит распределению на осуществление стимулирующих выплат работникам образовательной организации в соответствии с главой 4 настоящего Положения.

3.6. Выплаты работникам образовательных организаций, предусмотренные

подпунктом 3.4.2. пункта 3.4 настоящего Положения, устанавливаются трудовым договором на основании приказа руководителя образовательной организации по письменному заявлению работника образовательной организации.

3.7. Выплата педагогическому работнику образовательной организации, предусмотренная подпунктом 3.4.1 пункта 3.4 настоящего Положения, производится на основании приказа руководителя образовательной организации по письменному заявлению педагогического работника образовательной организации.

3.8. Выплаты руководителям образовательных организаций, предусмотренные пунктом 3.4.2 настоящего Положения, производятся в соответствии с Положением об оплате труда руководителей муниципальных общеобразовательных организаций города Ишима, реализующих программы дошкольного образования.

3.9. Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТб) обеспечивает гарантированную заработную плату работников образовательной организации (за исключением стимулирующих выплат и иных поощрительных выплат), включая:

- а) педагогических работников,
- б) административно-управленческий персонал образовательной организации;
- в) учебно-вспомогательный персонал образовательной организации, медицинский персонал;
- г) младший обслуживающий персонал образовательной организации.

3.10. Базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, сформированного за счет бюджетных средств (ФОТб) состоит из общей части (ФОТоб) и специальной части (ФОТсп).

3.11. Специальная часть доли базовой части фонда оплаты труда образовательной организации для педагогических работников (ФОТсп) обеспечивает:

- а) осуществление выплат компенсационного характера в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации;
- б) установление повышающих коэффициентов, учитываемых при определении должностного оклада педагогического работника.

3.12. Повышающие коэффициенты, учитываемые при определении должностного оклада педагогического работника, осуществляются с учетом:

- а) квалификационной категории педагога;
- б) оказания образовательных услуг детям, не имеющим отклонений в развитии;
- в) оказания образовательных услуг детям с ограниченными возможностями здоровья.

3.13. Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию педагога (А) устанавливаются в размере:

- а) для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию - 1,2.
- б) для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию - 1,10.

3.14. Повышающие коэффициенты за оказание образовательных услуг детям, не имеющим отклонений в развитии, в вариативных формах (Д), устанавливаются в размере:

- а) адаптационные группы для детей раннего дошкольного возраста – 1,10;
- б) группы в условиях консультационно-методического пункта – 1,10.

3.15. Повышающие коэффициенты за оказание образовательных услуг детям с ограниченными возможностями здоровья в вариативных формах (О), устанавливаются в размере:

- а) образование детей на дому, в том числе детей-инвалидов – 1,15;
- б) группы интегрированного пребывания детей, не имеющих отклонений в развитии, и детей с ограниченными возможностями здоровья – 1,15;
- в) групповые и/или индивидуальные занятия с детьми и их родителями (законными представителями) в условиях консультационно-методического пункта – 1,15.

3.16. Должностной оклад педагогического работника предусматривает фиксированный размер оплаты его труда за исполнение должностных обязанностей в пределах установленной продолжительности рабочего времени (не более 36 часов в неделю).

3.17. Должностной оклад педагогического работника рассчитывается по следующей формуле:

$ДОп = Обаз(п) \times А \times Д \times О$, где:

ДОп – должностной оклад педагогического работника;

Обаз(п) – базовый оклад педагогического работника, устанавливаемый руководителем образовательной организации (производимый из фонда оплаты труда, сформированного за счет бюджетных средств;

А – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

Д – повышающие коэффициенты за оказание образовательных услуг детям, не имеющим отклонений в развитии, в вариативных формах;

О – повышающие коэффициенты за оказание образовательных услуг детям с ограниченными возможностями здоровья в вариативных формах.

3.18. Руководитель образовательной организации формирует и утверждает штатное расписание организации в пределах базовой части фонда оплаты труда (ФОТб).

3.19. Размеры должностных окладов работников образовательной организации, а также выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными нормативными актами образовательной организации в трудовых договорах, заключаемых с работниками руководителем образовательной организации.

В должностные оклады педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в сумме 100 рублей.

Ежегодно по состоянию на 1 января и по состоянию на 1 сентября, а также в случае изменения фонда оплаты труда образовательной организации и (или) показателей, используемых при расчете должностных окладов работников образовательных организаций размеры должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера пересматриваются в соответствии с настоящим Положением, с работниками заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение.

3.20. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров образовательных организаций, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников образовательных организаций (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителя (ей), главного бухгалтера)

устанавливается:

- а) для руководителей образовательной организации - в кратности до 8;
- б) для заместителей руководителя:
 - в случае если в штатном расписании образовательной организации предусмотрена только одна должность заместителя руководителя - в кратности до 6;
 - в случае если в штатном расписании образовательной организации предусмотрены две и более должности заместителей руководителя - в кратности до 4;
- в) для главных бухгалтеров образовательных организаций - в кратности до 3.

3.21. Сложившаяся экономия базовой части фонда оплаты труда (ФОТб) подлежит распределению на осуществление стимулирующих выплат и иных поощрительных выплат работникам образовательной организации в соответствии с главой 4 настоящего Положения.

3.22. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

4. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации

4.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательной организации (ФОТст) обеспечивает осуществление работникам образовательной организации стимулирующих выплат и иных поощрительных выплат, которые распределяются ежемесячно.

4.2. Стимулирующие выплаты и иные поощрительные выплаты работникам, за исключением руководителя, распределяются комиссией управляющего совета образовательной организации по представлению руководителя образовательной организации.

4.3. Основными направлениями для осуществления стимулирующих выплат и иных поощрительных выплат при разработке показателей эффективности и результативности труда для основных категорий работников образовательной организации являются:

- а) соответствие образовательного процесса современным требованиям и ориентирам качества образования;
- б) здоровье и развитие детей;
- в) удовлетворенность родителей.

4.4. Премирование осуществляется ежемесячно по результатам труда конкретного работника. Размер премий зависит от конкретного вклада каждого работника в обеспечение высокой результативности учебно-воспитательного процесса в образовательном учреждении и не зависит от стажа работы.

4.5. Подсчет баллов осуществляет комиссия по премированию, по представлению руководителя. Состав комиссии и порядок ее деятельности утверждается приказом директора. На заседании комиссии члены комиссии предоставляют итоги работы каждого работника, выраженные в суммарном количестве набранных баллов по показателям премирования (Приложение 1).

Показатели премирования (приложение 1) учитываются на 1 полную

ставку работы, в случае работы на неполную ставку – критерии рассчитываются пропорционально.

Фактически отработанное время за период не учитывается в показателе эффективности и результативности деятельности: «Результативность работы, направленной на достижение показателей качества образования».

4.6. Работникам, проработавшим неполный расчетный период в связи с переводом на другую работу или должность, поступлением на очное отделение в учебное учреждение, увольнением в связи с выходом на пенсию, призывом в вооруженные силы, заболеванием, уволенным по сокращению штатов и другим уважительным причинам, начисление премии производится за фактически отработанное время.

4.7. Размер премии конкретного работника определяется умножением стоимости 1 балла на их суммарное количество.

Итоговое количество баллов, набранных работником определяется по формуле:

$N_{\text{раб}} = N_1 + N_2$, где

$N_{\text{раб}}$ - количество баллов, набранных работником по итогу месяца;

N_1 – баллы, рассчитанные с учетом фактически отработанного времени;

N_2 – баллы, не зависящие от отработанного времени, т.к. результат не зависит от количества отработанных дней по показателям эффективности и результативности труда работников.

4.8. Расчет стоимости 1 балла производится ежемесячно без учета районного коэффициента, определяется по формуле:

$$Ц_{1\text{балл}} = \text{ФОТп} / N, \text{ где}$$

$Ц_{1\text{балл}}$ - стоимость 1 балла, руб.

ФОТп - месячный фонд стимулирования работников образовательного учреждения, руб.

N- количество баллов работников, набранных по итогам месяца.

ФОТп определяется в разрезе субсидий на выполнение муниципального задания:

— размер стимулирующих выплат и иных поощрительных выплат педагогического персонала – за счет средств Субсидии на обеспечение государственных гарантий, реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных образовательных организациях (Госстандарт);

— размер стимулирующих выплат и иных поощрительных выплат фонда младшего обслуживающего персонала – за счет средств Субсидии на создание условий для осуществления присмотра и ухода за детьми, содержания детей, финансируемых из местного бюджета, организациях, реализующих образовательную программу дошкольного образования (Присмотр и уход) или Субсидии балансируемые расходы (Доплата до МРОТ);

- размер стимулирующих выплат и иных поощрительных выплат фонда заместителя директора, главного бухгалтера - за счет средств Субсидии на обеспечение государственных гарантий, реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных образовательных организациях (Госстандарт) или Субсидии на создание условий для осуществления присмотра и ухода за детьми, содержания детей, финансируемых из местного бюджета, организациях, реализующих образовательную программу дошкольного образования (Присмотр и уход);

- размер стимулирующих выплат и иных поощрительных выплат фонда медицинского персонала – за счет средств Субсидии на создание условий для осуществления присмотра и ухода за детьми, содержания детей, финансируемых из местного бюджета, организациях, реализующих образовательную программу дошкольного образования (Присмотр и уход) или Субсидии на увеличение заработной платы медицинского персонала.

Подсчет баллов осуществляет Управляющий совет по представлению руководителя по итогам работы каждого работника, выраженные в суммарном количестве набранных баллов по показателям премирования.

Стимулирующие выплаты и иные поощрительные выплаты выплачиваются с учетом районного коэффициента – 15%. Работники Учреждения могут быть не представлены к премированию при нарушении правил внутреннего трудового распорядка и других локальных нормативных актов Учреждения. Непредставление к премированию производится за тот расчетный период, в котором было допущено или выявлено нарушение

4.9. Выплата заработной платы, стимулирующие выплаты работникам производятся в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

5. Оплата труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательной организации

5.1. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя образовательной организации устанавливаются в трудовом договоре в соответствии с Положением об оплате труда руководителей муниципальных образовательных организаций города Ишима, реализующих программы дошкольного образования.

Трудовой договор с руководителем образовательной организации заключается с органом, осуществляющим от имени муниципального образования функции учредителя образовательной организации, на определенный срок, не превышающий 5 лет.

5.2. Оплата труда руководителя образовательной организации включает:

- а) должностной оклад;
- б) выплаты компенсационного характера;
- в) стимулирующие выплаты и иные поощрительные выплаты за счет средств централизованного фонда;
- г) стимулирующие выплаты от полученных образовательной организацией доходов от оказания платных образовательных услуг и иных платных услуг.

5.3. В случае изменения размера должностного оклада руководителя образовательной организации вследствие изменения группы оплаты труда, установленной для образовательной организации, с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающее соответствующее изменение размера должностного оклада руководителя.

5.4. Оплата труда заместителей директора и главного бухгалтера образовательной организации включает:

- а) должностной оклад;
- б) выплаты компенсационного характера;
- в) стимулирующие выплаты и иные поощрительные выплаты за счет средств централизованного фонда;
- г) стимулирующие выплаты от полученных образовательной организацией доходов от оказания платных образовательных услуг и иных платных услуг;
- д) стимулирующие выплаты за счет стимулирующей части фонда оплаты труда.

5.5. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главных бухгалтеров образовательной организации устанавливаются в конкретной сумме.

5.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в зависимости от фактических условий труда в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Премирование руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения производится в соответствии с Положением о централизованном фонде стимулирования труда руководителей и работников муниципальных образовательных организаций города Ишима, реализующих программы дошкольного образования.

Стимулирующие выплаты заместителям руководителя, главному бухгалтеру образовательной организации производятся в соответствии с Решением Управляющего совета, оформленным протоколом, на основании которого руководитель издает приказ на премирование работников

5.7. Оплата труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения не может превышать установленного п. 3.22. предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров учреждения и среднемесячной заработной платы работников соответствующих образовательных организаций.

5.8. Положения настоящего раздела распространяются, в том числе на должностных лиц, временно исполняющих обязанности руководителя образовательной организации на период его отсутствия по причине увольнения.

Приложение 1
к положению о системе оплаты труда
и стимулирования работников
Муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения
«Центр развития ребенка детский сад № 19» города Ишима

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ТРУДА ДЛЯ ОСНОВНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

Главный бухгалтер (административно-управленческий персонал)

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности	Количество баллов
1	Качественное и своевременное исполнение договоров, бюджетных обязательств, отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженностей	0 – 2
2	Контроль ведения бухгалтерского учета и отчетности. Внутренний аудит	0 – 2
3	Качественное ведение учета по видам расходов в соответствии с ПФХД, своевременное определение и сопоставление потребности бюджетных средств по видам расходов	0 – 2
Размер премии в баллах		0 – 6
Результативность работы, направленной на достижение показателей качества образования* (при наличии финансирования) Участие в общественной жизни детского сада (фестивали, соревнования, акции, конкурсы, мастер-классы, участие в праздниках и пр.)		0 – 2
Примечание: *Не учитывается фактически отработанное время за период		

Старший воспитатель, методист (педагогический персонал)

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности	Количество баллов
1	Организация и проведение мероприятий, обеспечивающих активное взаимодействие с родителями, в том числе участие воспитанников и родителей в различных мероприятиях, организованных с участием других ведомств	0 – 3
2	Отсутствие обоснованных обращений родителей	0 – 1
3	Охват групп дошкольного возраста (за каждую группу свыше 6 – 2 балла)	0 – 12
4	Удовлетворенность родителей качеством организации образовательного процесса (1 раз в квартал) не менее 99%	0 – 1
5	Качественное осуществление работы по поддержке работоспособности официального сайта, наполнение и обновление официального сайта, социальных сетей.	0 – 1
6	Качественное общее руководство направлениями деятельности образовательного учреждения в соответствии с Уставом, в том числе решение административных и иных вопросов	0 – 3
7	Высокий уровень исполнительской дисциплины, своевременное качественное ведение документации и отсутствие замечаний по результатам текущих, плановых, внеплановых проверок, проводимых руководителем, надзорными органами и организациями и иными, уполномоченными лицами	0 – 2
8	Качественная организация и контроль при оказании	0 - 5

	дополнительных платных образовательных услуг (заключение договоров, мониторинг оказания платных услуг и т.д. связанное с дополнительными образовательными услугами)	
9	Работа с кадрами (вопросы замещения сотрудников, заполнение табелей рабочего времени, графика работы воспитателей)	0 – 3
10	Работа в рамках психолого-педагогического консилиума, КМП	0 – 1
11	Дополнительная нагрузка (оформление детских игровых участков, участие в мероприятиях, подготовка учреждения к учебному году и т.д.)	0 – 10
Размер премии в баллах		0 – 42
Результативность работы, направленной на достижение показателей качества образования* (при наличии финансирования)		0 – 80
Примечание:*Не учитывается фактически отработанное время за период		

Воспитатель (педагогический персонал)

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности	Количество баллов
1	Подготовка участников и призеров конкурсных мероприятий, акций и фестивалей различного уровня, в том числе детей инвалидов и детей с ОВЗ. <u>Очное участие</u> (1-3 место): муниципальный уровень -1 б., региональный и всероссийский уровень - 2б. <u>Дистанционное участие:</u> муниципальный уровень -1 б., региональный и всероссийский уровень - 2б. ПЛАТНЫЕ КОНКУРСЫ С УСКОРЕННЫМ ПОДВЕДЕНИЕМ ИТОГОВ ОЦЕНИВАНИЮ НЕ ПОДЛЕЖАТ	0 – 3
2	Выполнение процента посещаемости воспитанников (не менее 80%)	0 – 1
3	Работа в группах раннего возраста (от 1 года до 3 лет)	0 - 1
4	Личный творческий вклад в развитие предметно-пространственной среды (ППРС) в соответствии с организацией образовательного процесса	0 – 1
5	Удовлетворенность родителей качеством организации образовательного процесса (1 раз в квартал) (не менее 99%)	0 – 1
6	Продуктивное участие (очное): - выступление, обмен опытом в работе педагогического совета, открытый показ образовательной деятельности, проведение консультаций, мастер-классов; участие в реализации проектов, роль сказочного героя и т.д. - в профессиональных конкурсных мероприятиях и фестивалей различного уровня, спортивные достижения.	0 – 3
7	Своевременная оплата услуг по уходу, присмотру, дополнительных услуг (не менее 95%) на 20 число каждого месяца	0 – 1
8	Высокий уровень исполнительской дисциплины: - своевременное качественное ведение документации (отчеты, информация, мониторинги и тд); - отсутствие замечаний по результатам текущих, плановых, внеплановых проверок, проводимых руководителем, надзорными органами и организациями и иными,	0 – 2

	уполномоченными лицами; - отсутствие травматизма; - отсутствие обоснованных обращений родителей.	
9	Ведение дополнительной документации	0 – 1,5
10	Дополнительная нагрузка (подготовка материалов для размещения на сайте ДОУ – 0,5 балла; реализация проектов творческих групп – 1 балл реализация программ дополнительного образования – 1 балл; проведение профилактической работы по предупреждению социального неблагополучия детей – 0.5 балла; организация деятельности мобильной логопедической службы – 1,5; участие в комплексном психолого-педагогическом сопровождении воспитанников, посещающих КМП; содержание групповых участков, субботники, уход за цветниками и прочая нагрузка, не связанная с образовательной деятельностью – 5 баллов)	0 – 9,5
Размер премии в баллах		0 – 24
Результативность работы, направленной на достижение показателей качества образования* (при наличии финансирования)		0 – 65
Примечание:*Не учитывается фактически отработанное время за период		

Музыкальный руководитель (Педагоги, не связанные с учебным процессом)

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности	Количество баллов
1	Позитивные результаты образовательной деятельности по подготовке участников и призеров конкурсных мероприятий и фестивалей различного уровня, в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья	0 – 1
2	Отсутствие обоснованных обращений родителей	0 – 1
3	Личный творческий вклад в развитие предметно-пространственной среды (ППРС) в соответствии с организацией образовательного процесса	0 – 1
4	Отсутствие случаев детского травматизма	0 – 1
5	Участие (выступление, обмен опытом) в работе педагогического совета, проведение консультаций, мастер-классов и т.д.	0 – 1
6	Позитивные результаты участия (очного) в профессиональных конкурсных мероприятиях и фестивалей различного уровня, спортивные достижения	0 – 1
7	Высокий уровень исполнительской дисциплины, своевременное качественное ведение документации и отсутствие замечаний по результатам текущих, плановых, внеплановых проверок, проводимых руководителем, надзорными органами и организациями и иными, уполномоченными лицами	0 – 1
8	Организация кружковой деятельности, реализация проектов творческих групп	0 – 2
9	Дополнительная нагрузка (подготовка материалов для	0 – 9

	размещения на сайте ДОУ – 0,5 балла; организация кружковой деятельности – 1 балл; реализация проектов творческих групп – 1 балл; изготовление атрибутов, костюмов – 3 балла; реализация детско-родительских проектов – 1 балл; прочая нагрузка, не связанная с образовательной деятельностью – 0 – 3, 5 балла)	
Размер премии в баллах		0 – 18
Результативность работы, направленной на достижение показателей качества образования* (при наличии финансирования)		0 – 65
Примечание:*Не учитывается фактически отработанное время за период		

Педагог – психолог (Педагоги, не связанные с учебным процессом)

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности	Количество баллов
1	Участие в комплексном психолого-педагогическом сопровождении воспитанников в части вопросов, касающихся успешности развития и благополучия (не менее 90%).	0 – 1
2	Отсутствие обоснованных обращений родителей	0 – 1
3	Личный творческий вклад в развитие предметно-пространственной среды (ППРС) в соответствии с организацией образовательного процесса	0 – 1
4	Работа в рамках психолого-педагогического консилиума, КМП, ГКП	0 – 1
5	Качественное заполнение табелей КМП, ГКП	0 - 2
6	Участие (выступление, обмен опытом) в работе педагогического совета, проведение консультаций, мастер-классов и т.д.	0 – 1
7	Позитивные результаты участия (очного) в профессиональных конкурсных мероприятиях и фестивалей различного уровня, спортивные достижения	0 – 1
8	Организация межведомственного взаимодействия с учреждениями города	0 – 1
9	Высокий уровень исполнительской дисциплины, своевременное качественное ведение документации и отсутствие замечаний по результатам текущих, плановых, внеплановых проверок, проводимых руководителем, надзорными органами и организациями и иными, уполномоченными лицами	0 – 1
10	Дополнительная нагрузка (подготовка материалов для размещения на сайте ДОУ – 0,5 балла; реализация детско-родительских проектов – 1 балл; проведение профилактической работы по предупреждению социального неблагополучия детей, в том числе и на микроучастке – 1 балл; проведение профилактической работы по предупреждению жестокого обращения с детьми – 1 балл; прочее)	0 – 9
Размер премии в баллах		0 – 19
Результативность работы, направленной на достижение		0 – 65

показателей качества образования* (при наличии финансирования)	
Примечание:*Не учитывается фактически отработанное время за период	

Учитель – логопед (Педагоги, не связанные с учебным процессом)

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности	Количество баллов
1	Участие в комплексном сопровождении воспитанников в части вопросов, касающихся успешности развития и благополучия (не менее 90%)	0 – 1
2	Отсутствие обоснованных обращений родителей	0 – 1
3	Личный творческий вклад в развитие предметно-пространственной среды (ППРС) в соответствии с организацией образовательного процесса	0 – 1
4	Работа в рамках психолого-педагогического консилиума, КМП, ГКП	0 – 1
5	Участие (выступление, обмен опытом) в работе педагогического совета, проведение консультаций, мастер-классов и т.д.	0 – 1
6	Позитивные результаты участия (очного) в профессиональных конкурсных мероприятиях и фестивалей различного уровня, спортивные достижения	0 – 1
7	Организация межведомственного взаимодействия с учреждениями города	0 – 1
8	Высокий уровень исполнительской дисциплины, своевременное качественное ведение документации и отсутствие замечаний по результатам текущих, плановых, внеплановых проверок, проводимых руководителем, надзорными органами и организациями и иными, уполномоченными лицами	0 – 1
9	Дополнительная нагрузка (подготовка материалов для размещения на сайте ДОУ – 0,5 балла; реализация детско-родительских проектов – 1 балл; прочее)	0 – 9
Размер премии в баллах		0 – 17
Результативность работы, направленной на достижение показателей качества образования* (при наличии финансирования)		0 – 65
Примечание:*Не учитывается фактически отработанное время за период		

Заведующий хозяйством (УВП)

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности	Количество баллов
1	Отсутствие замечаний по результатам текущих, плановых, внеплановых проверок, проводимых руководителем, надзорными органами и организациями и иными, уполномоченными лицами Высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.)	0 – 1
2	Своевременное обеспечение материальными средствами для	0 – 1

	бесперебойного функционирования учреждения	
3	Выполнение функций кладовщика	0 – 3
4	Охват групп дошкольного возраста (за каждую группу свыше 6 – 2 балла)	0 - 12
5	Текущий контроль за хозяйственным обслуживанием и надлежащим техническим состоянием зданий, сооружений, иного имущества учреждения в соответствии с требованиями норм и правил безопасности и жизнедеятельности, исправностью освещения, систем отопления.	0-5
6	Создание предметно – развивающей среды для организации воспитательно – образовательного процесса, эстетические условия, оформление детского сада, групповых, благоустройство территории	0 - 2
7	Обеспечение выполнения требований санитарных правил, пожарной и электробезопасности, охраны труда, отсутствие случаев травматизма.	0 – 2
8	Высокий уровень исполнительской дисциплины, своевременное качественное ведение документации и отсутствие замечаний по результатам текущих, плановых, внеплановых проверок, проводимых руководителем, надзорными органами и организациями и иными, уполномоченными лицами	0-1
9	Дополнительная нагрузка (оформление детских игровых участков, участие в мероприятиях, подготовка учреждения к учебному году и т.д.)	0 – 10
Размер премии в баллах		0 – 37
Результативность работы, направленной на достижение показателей качества образования* (при наличии финансирования)		0 – 30
Примечание: *Не учитывается фактически отработанное время за период		

Старшая медицинская сестра (УВП)

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности	Количество баллов
1	Выполнение процента посещаемости воспитанников (не менее 80%)	0 – 1
2	Высокий уровень исполнительской дисциплины, своевременное качественное ведение документации и отсутствие замечаний по результатам текущих, плановых, внеплановых проверок, проводимых руководителем, надзорными органами и организациями и иными, уполномоченными лицами	0 – 2
3	Охват групп дошкольного возраста (за каждую группу свыше 6 групп- 2 балла)	0 - 12
4	Качественное и своевременное заполнение форм web-отчетности, отчетности по формам и в сроки, доведенным вышестоящими органами и службами, в соответствии с требованиями законодательства РФ. Сведение ведомственной отчетности по Учреждению)	0 - 3

5	Дополнительная нагрузка (оформление детских игровых участков, участие в мероприятиях, подготовка учреждения к учебному году и т.д.)	0 - 2
Размер премии в баллах		0 - 20
Результативность работы, направленной на достижение показателей качества образования* (при наличии финансирования)		0 – 65
Примечание:*Не учитывается фактически отработанное время за период		

Врач (УВП)

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности	Количество баллов
1	Проведение системной работы по сохранению здоровья и социализации воспитанников, в том числе с ограниченными возможностями здоровья	0 - 2
2	Высокий уровень исполнительской дисциплины, своевременное качественное ведение документации и отсутствие замечаний по результатам текущих, плановых, внеплановых проверок, проводимых руководителем, надзорными органами и организациями и иными, уполномоченными лицами	0 - 2
Размер премии в баллах		0 - 4

Специалист по кадрам (УВП)

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности	Количество баллов
1	Отсутствие обоснованных обращений сотрудников	0 - 1
2	Организация оптимального документопотока внутри образовательной организации. Высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и т.д.) и отсутствие замечаний по результатам текущих, плановых, внеплановых проверок, проводимых руководителем, надзорными органами и организациями и иными, уполномоченными лицами	0 - 3
3	Обработка и ведение архива, подшивка документов по кадрам	0 - 2
4	Качественное и своевременное предоставление отчетности в соответствии с Федеральным законодательством РФ	0 - 5
5	Работа с сотрудниками в удаленных зданиях	0 - 4
6	Обеспечение выполнения требований санитарных правил, пожарной и электробезопасности, охраны труда, отсутствие случаев травматизма. Отсутствие замечаний по результатам текущих, плановых, внеплановых проверок, проводимых руководителем, надзорными органами и организациями и иными, уполномоченными лицами	0 - 1
7	Дополнительная нагрузка (оформление детских игровых участков, участие в мероприятиях, подготовка учреждения к	0 - 10

	учебному году и т.д.)	
Размер премии в баллах		0 - 26
Результативность работы, направленной на достижение показателей качества образования* (при наличии финансирования)		0 - 30
Примечание: *Не учитывается фактически отработанное время за период		

Специалист в сфере закупок (УВП)

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности	Количество баллов
1	Отсутствие обоснованных замечаний со стороны контролирующих, надзорных органов и администрации Учреждения.	0 – 2
2	Высокий уровень исполнительской дисциплины, своевременное качественное ведение документации и отсутствие замечаний по результатам текущих, плановых, внеплановых проверок, проводимых руководителем, надзорными органами и организациями и иными, уполномоченными лицами	0 – 2
3	Наполнение автоматизированной информационной системы ИС «Мониторинг цен»	0 – 7
4	Обработка и ведение архива, подшивка документов	0 – 2
5	Обеспечение выполнения требований санитарных правил, пожарной и электробезопасности, охраны труда, отсутствие случаев травматизма	0 - 1
6	Дополнительная нагрузка (оформление детских игровых участков, участие в мероприятиях, подготовка учреждения к учебному году и т.д.)	0 -10
Размер премии в баллах		0 - 24
Результативность работы, направленной на достижение показателей качества образования* (при наличии финансирования)		0 - 30
Примечание: *Не учитывается фактически отработанное время за период		

Бухгалтер (УВП)

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности	Количество баллов
1	Отсутствие замечаний по результатам текущих, плановых, внеплановых проверок, проводимых руководителем, надзорными органами и организациями и иными, уполномоченными лицами Отсутствие обоснованных замечаний по работе со стороны родителей.	0 - 3
2	Высокий уровень исполнительской дисциплины - своевременное и качественное оформление и сдача отчетов, мониторинга; - своевременное предоставление информации по запросам - оформление документации, в соответствии с законодательством Российской Федерации о бухгалтерском учете, правилами документооборота	0 - 3

3	Своевременная подготовка и предоставление информации о наличии задолженности (взаимодействие с воспитателями, заведующим хозяйством, кладовщиками, старшими медицинскими сестрами; индивидуальными предпринимателями и организациям, оказывающие дополнительные услуги): - по родительской плате, дополнительным услугам (20 числа); - по оплате питания сотрудников (20 числа)	0 - 1
4	Подготовка и оформление документов бухгалтерского учета (подшивка/ брошюрование) документов для сдачи в архив (документы за предыдущий месяц д.б. оформлены не позднее следующего месяца)	0 - 3
5	Контроль своевременного и правильного оформления данных в представленных документах: - с поставщиками товаров, работ, услуг; - по организации питания воспитанников, сотрудников	0 - 5
6	Обеспечение выполнения требований санитарных правил, пожарной и электробезопасности, охраны труда, отсутствие случаев травматизма	0-1
7	Дополнительная нагрузка (оформление детских игровых участков, участие в мероприятиях, подготовка учреждения к учебному году и т.д.)	0 - 10
Размер премии в баллах		0 - 26
Результативность работы, направленной на достижение показателей качества образования* (при наличии финансирования)		0 - 30
Примечание:*Не учитывается фактически отработанное время за период		

Делопроизводитель (УВП)

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности	Количество баллов
1	Организация оптимального документопотока внутри образовательной организации. Высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, отчетов, своевременное уведомление получателя и контроль исполнения ответов на письма, полученных по электронной почте и т.д.). Отсутствие замечаний по результатам текущих, плановых, внеплановых проверок, проводимых руководителем, надзорными органами и организациями и иными, уполномоченными лицами	0 - 2
2	Обработка и ведение архива, подшивка документов	0 - 2
3	Оформление приказов (распоряжений) по основной деятельности	0 - 2
4	Оформление приказов (распоряжений) по движению контингента воспитанников, оформление личных дел, принятых на обучение, ведение алфавитной книги воспитанников.	0 - 2

5	Качественное и своевременное заполнение информации в автоматизированной информационной системе «БАРС. Образование – Электронный детский сад»	0 - 3
6	Работа с сотрудниками в удаленных зданиях	0 - 2
7	Обеспечение выполнения требований санитарных правил, пожарной и электробезопасности, охраны труда, отсутствие случаев травматизма	0 - 1
8	Дополнительная нагрузка (оформление детских игровых участков, участие в мероприятиях, подготовка учреждения к учебному году и т.д.)	0 - 10
Размер премии в баллах		0 - 24
Результативность работы, направленной на достижение показателей качества образования* (при наличии финансирования)		0 - 30
Примечание: *Не учитывается фактически отработанное время за период		

Специалист по охране труда (УВП)

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности	Количество баллов
1	Отсутствие замечаний по результатам текущих, плановых, внеплановых проверок, проводимых руководителем, надзорными органами и организациями и иными, уполномоченными лицами	0 - 1
2	Организация оптимального документопотока внутри образовательной организации. Высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и т. д).	0 - 3
3	Качественное и своевременное предоставление отчетности в соответствии с Федеральным законодательством РФ	0 - 5
4	Обработка и ведение архива, подшивка документов по охране труда	0 - 2
5	Работа с сотрудниками в удаленных зданиях	0 - 2
6	Обеспечение выполнения требований санитарных правил, пожарной и электробезопасности, охраны труда, отсутствие случаев травматизма	0 - 1
7	Дополнительная нагрузка (оформление детских игровых участков, участие в мероприятиях, подготовка учреждения к учебному году и т.д.)	0 - 10
Размер премии в баллах		0 - 24
Результативность работы, направленной на достижение показателей качества образования* (при наличии финансирования)		0 - 30
Примечание: *Не учитывается фактически отработанное время за период		

Помощник воспитателя (УВП)

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности	Количество баллов
1	Выполнение процента посещаемости воспитанников (не	0 - 1

	менее 80%)	
2	Работа в группах раннего возраста (от 1 до 3 лет)	0 - 1
3	Высокий уровень исполнительской дисциплины, своевременное качественное ведение документации и отсутствие замечаний по результатам текущих, плановых, внеплановых проверок, проводимых руководителем, надзорными органами и организациями и иными, уполномоченными лицами	0 – 2
4	Обеспечение выполнения требований санитарных правил, пожарной и электробезопасности, охраны труда, отсутствие случаев травматизма	0 - 1
5	Дополнительная нагрузка (оформление детских игровых участков, групповых комнат, участие в мероприятиях, подготовка учреждения к учебному году, субботник и т.д.)	0 - 3
Размер премии в баллах		0 - 8
Результативность работы, направленной на достижение показателей качества образования* (при наличии финансирования)		0 - 10
Примечание:*Не учитывается фактически отработанное время за период		

Кладовщик (МОП)

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности	Количество баллов
1	Отсутствие замечаний по результатам текущих, плановых, внеплановых проверок, проводимых руководителем, надзорными органами и организациями и иными, уполномоченными лицами. Высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.)	0 - 1
2	Своевременное обеспечение материальными средствами для бесперебойного функционирования учреждения	0 - 1
3	Выполнение функций заведующего хозяйством	0 - 3
4	Охват групп дошкольного возраста (за каждую группу свыше 6 – 2 балла)	0 - 12
5	Текущий контроль за хозяйственным обслуживанием и надлежащим техническим состоянием зданий, сооружений, иного имущества учреждения в соответствии с требованиями норм и правил безопасности и жизнедеятельности, исправностью освещения, систем отопления.	0 - 5
6	Создание предметно - развивающей среды для организации воспитательно - образовательного процесса, эстетические условия, оформление детского сада, групповых, благоустройство территории	0 - 2
7	Обеспечение выполнения требований санитарных правил, пожарной и электробезопасности, охраны труда, отсутствие случаев травматизма.	0 - 2

8	Дополнительная нагрузка (оформление детских игровых участков, участие в мероприятиях, подготовка учреждения к учебному году и т.д.)	0 - 10
Размер премии в баллах		0 - 36
Результативность работы, направленной на достижение показателей качества образования* (при наличии финансирования)		0 - 30
Примечание:*Не учитывается фактически отработанное время за период		

Машинист по стирке белья (МОП)

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности	Количество баллов
1	Обеспечение выполнения требований санитарных правил, пожарной и электробезопасности, охраны труда, отсутствие случаев травматизма. Отсутствие чрезвычайных ситуаций	0 - 1
2	Высокий уровень исполнительской дисциплины. Ведение учётно - отчётной документации. Отсутствие замечаний по результатам проверок.	0 - 2
3	Выполнение процента посещаемости воспитанников (не менее 80%)	0 - 1
4	Мелкий ремонт мягкого инвентаря, костюмов, для проведения образовательной деятельности, праздников, развлечений, и др.	0 - 3
5	Сохранность и бережное отношение к имуществу и к потребляемым ресурсам (вода, свет), рациональное использование моющих средств	0 - 2
6	Охват групп дошкольного возраста (за каждую группу свыше 6 – 2 балла)	0-12
7	Дополнительная нагрузка (оформление детских игровых участков, участие в мероприятиях, подготовка учреждения к учебному году, пошив театральных костюмов, одевание воспитанников, помощь в прогулке и т.д.)	0 - 10
Размер премии в баллах		0 - 31
Результативность работы, направленной на достижение показателей качества образования* (при наличии финансирования)		0 - 30
Примечание:*Не учитывается фактически отработанное время за период		

Повар (МОП)

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности	Количество баллов
1	Обеспечение выполнения требований санитарных правил, пожарной и электробезопасности, охраны труда, отсутствие случаев травматизма. Отсутствие чрезвычайных ситуаций	0 - 5
2	Высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение, своевременное предоставление). Ведение учётно - отчётной документации.	0 - 3

3	Выполнение процента посещаемости воспитанников (не менее 80%)	0 - 1
4	Отсутствие замечаний по результатам текущих, плановых, внеплановых проверок, проводимых руководителем, надзорными органами и организациями и иными, уполномоченными лицами. Отсутствие обоснованных обращений родителей	0 - 1
5	Сохранность и бережное отношение к имуществу и к потребляемым ресурсам (вода, свет), сохранность продуктов, полученных со склада	0 - 2
6	Соблюдение технологии и качества приготовления пищи	0 - 1
7	Соблюдение графика выдачи пищи, наличие проб, чистота холодильников, сохранность оборудования	0 - 1
8	Охват групп дошкольного возраста (за каждую группу свыше 6 – 2 балла)	0 - 12
9	Дополнительная нагрузка (оформление детских игровых участков, участие в мероприятиях, подготовка учреждения к учебному году и т.д.)	0 - 11
Размер премии в баллах		0 - 37
Результативность работы, направленной на достижение показателей качества образования* (при наличии финансирования)		0 - 30
Примечание:*Не учитывается фактически отработанное время за период		

Уборщик производственных и служебных помещений (МОП)

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности	Количество баллов
1	Обеспечение выполнения требований санитарных правил, пожарной и электробезопасности, охраны труда, отсутствие случаев травматизма.	0 - 5
2	Отсутствие чрезвычайных ситуаций в период работы.	0 - 1
3	Участие ежедневное в проведении образовательной деятельности (одевание воспитанников, помощь в проведение прогулок и т.д.)	0 - 2
4	Отсутствие обоснованных обращений родителей. Отсутствие замечаний по результатам проверок.	0-2
5	Дополнительная нагрузка (оформление детских игровых участков, участие в мероприятиях, подготовка учреждения к учебному году и т.д.)	0 - 10
Размер премии в баллах		0 - 20
Результативность работы, направленной на достижение показателей качества образования* (при наличии финансирования)		0 - 30
Примечание:*Не учитывается фактически отработанное время за период		

Дворник (МОП)

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности	Количество баллов
-------	--	-------------------

1	Отсутствие обоснованных обращений родителей. Отсутствие замечаний по результатам проверок.	0 - 2
2	Обеспечение выполнения требований санитарных правил, пожарной и электробезопасности, охраны труда, отсутствие случаев травматизма.	0 - 3
3	Отсутствие чрезвычайных ситуаций в период работы.	0 - 1
4	Оперативное, качественное и своевременное проведение плановых и срочных работ	0 - 1
5	Выполнение функций рабочего по зданию	0 - 5
6	Дополнительная нагрузка (оформление детских игровых участков, участие в мероприятиях, подготовка учреждения к учебному году и т.д.)	0 - 10
Размер премии в баллах		0 - 22
Результативность работы, направленной на достижение показателей качества образования* (при наличии финансирования)		0 - 30
Примечание: *Не учитывается фактически отработанное время за период		

Кухонный рабочий (МОП)

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности	Количество баллов
1	Обеспечение выполнения требований санитарных правил, пожарной и электробезопасности, охраны труда, отсутствие случаев травматизма. Отсутствие чрезвычайных ситуаций	0 - 3
2	Высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение, своевременное предоставление). Ведение учётно - отчётной документации. Отсутствие замечаний по результатам проверок.	0 - 3
3	Выполнение процента посещаемости воспитанников (не менее 80%)	0 - 1
4	Рациональное использование моющих средств, энергоресурсов (вода, свет)	0-2
5	Отсутствие замечаний по результатам текущих, плановых, внеплановых проверок, проводимых руководителем, надзорными органами и организациями и иными, уполномоченными лицами. Отсутствие обоснованных обращений родителей	0 - 1
6	Дополнительная нагрузка (оформление детских игровых участков, участие в мероприятиях, подготовка учреждения к учебному году и т.д.)	0 - 10
Размер премии в баллах		0 - 20
Результативность работы, направленной на достижение показателей качества образования* (при наличии финансирования)		0 - 30
Примечание: *Не учитывается фактически отработанное время за период		