

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
организации

Корнилова С.С.

УТВЕРЖДЕНО
приказом МБДОУ
«Детский сад №131»
от 01.04.2022г. № 2

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад 131»
(МБДОУ «Детский сад №131»)

город Нижний Новгород
2022г.

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 131» (МБДОУ «Детский сад № 131») (далее - Положение) вводится в целях определения системы оплаты труда и унификации методов материального стимулирования в МБДОУ «Детский сад № 131».

1.2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Федеральным законом от 06.10.2003 N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", постановлением администрации города Нижнего Новгорода от 14.10.2008 N 4744 "О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Нижнего Новгорода", единым тарифно-квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, учетом мнения представительного органа работников МБДОУ «Детский сад № 131».

1.3. Оплата труда работников МБДОУ «Детский сад № 131» основывается на основе единых принципов материального обеспечения и осуществляется в соответствии с законодательными и иными правовыми нормативными актами Российской Федерации, Нижегородской области и органов местного самоуправления города Нижнего Новгорода, настоящим Положением.

1.4. Оплата труда работников МБДОУ «Детский сад № 131» определяется его личным трудовым вкладом с учетом конечных результатов работы МБДОУ «Детский сад № 131», в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничивается.

1.5. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, профессии, размеры повышающих коэффициентов к окладам, ставкам заработной платы, выплаты компенсационного характера, доплаты, надбавки, условия осуществления выплат стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Определение размеров заработной платы по должности, занимаемой по основной работе, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.7. Должностные оклады (ставки заработной платы), предусмотренные настоящим Положением, устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время согласно действующему законодательству, правилам внутреннего трудового распорядка организации и должностным инструкциям.

2. Система оплаты труда

2.1. Система оплаты труда в пределах фонда оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад № 131» включает: минимальные оклады (ставки заработной платы) по профессиональным квалификационным группам, условия оплаты труда работников, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, размеры повышающих коэффициентов к окладам, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Система оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад № 131» устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами по согласованию с представительным органом работников в соответствии с действующим трудовым законодательством и настоящим Положением.

2.3. Заработка плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Месячная заработка плата работника, полностью отработавшего за этот период норму

рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Ставка заработной платы - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Минимальный оклад, минимальная ставка заработной платы - минимальные должностной оклад, ставка заработной платы работника образовательной организации, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.4. Размер заработной платы работников МБДОУ «Детский сад № 131» определяется с учетом следующих условий:

показателей квалификации (образование, наличие квалификационной категории, почетного звания), в соответствии с которыми регулируется размер ставки заработной платы (должностной оклад) работника с учетом отнесения к профессиональным квалификационным группам;

продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных организаций, установленной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовых договорах";

объемов учебной (педагогической) работы;

порядка исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

выплаты установленной при тарификации заработной платы независимо от количества дней и недель в месяце, а также в период каникул и в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по климатическим и санитарно-эпидемиологическим основаниям, труда педагогических работников;

особенностей исчисления почасовой оплаты;

дополнительной оплаты педагогических и других работников за работу, не входящую в их должностные обязанности;

правил и сроков изменения размеров ставок заработной платы на основании указанных выше показателей;

выплат стимулирующего и компенсационного характера.

2.5. Заведующий МБДОУ «Детский сад № 131»:

устанавливает ставки заработной платы (должностные оклады) работников, исчисляет заработную плату работников исходя из показателей квалификации работников;

ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в МБДОУ «Детский сад № 131» помимо основной работы, тарификационные списки;

несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников МБДОУ «Детский сад № 131».

2.6. Расходы по оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 131», включая заведующего, в том числе различные виды материального стимулирования, осуществляются за счет общего фонда оплаты труда, предусмотренного планом финансово-хозяйственной деятельности МБДОУ «Детский сад № 131» включая внебюджетные источники.

2.7. Формирование фонда оплаты труда МБДОУ «Детский сад № 131» осуществляется в пределах объема средств на текущий финансовый год.

2.8. Фонд оплаты труда МБДОУ «Детский сад № 131» состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст):

$\text{ФОТ} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст.}$

2.9. Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$\text{ФОТст} = \text{ФОТб} * S$, где

S - стимулирующая доля ФОТ.

2.10. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников МБДОУ «Детский сад № 131» за трудовые усилия, потраченные на качественное выполнение основных профессиональных функций, определенных квалификационными требованиями в рамках нормативов рабочего времени с учетом особенностей содержания и условий труда.

Базовая часть фонда оплаты труда включает различные виды компенсационных выплат за условия труда, отклоняющиеся от нормальных.

Перечень, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами МБДОУ «Детский сад № 131». Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат.

2.11. В соответствии с уставной деятельностью МБДОУ «Детский сад № 131» при формировании штатного расписания используются должности и профессии в соответствии с профессиональными квалификационными группами, утвержденными приказами Минздравсоцразвития России от 3 июля 2008 г. N 305н; от 29 мая 2008 г. N 247н; от 29 мая 2008 г. N 248н; от 5 мая 2008 г. N 216н; от 5 мая 2008 г. N 217н.

Штатное расписание МБДОУ «Детский сад № 131» ежегодно утверждается заведующим МБДОУ «Детский сад № 131» по согласованию с отраслевым (функциональным) структурным подразделением администрации города Нижнего Новгорода, осуществляющим в отношении МБДОУ «Детский сад № 131» функции и полномочия учредителя, и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих МБДОУ «Детский сад № 131».

2.12. Индексация заработной платы работников МБДОУ «Детский сад № 131» производится в пределах средств, предусмотренных бюджетом города Нижнего Новгорода на очередной финансовый год.

2.13. Педагогическим работникам выплачивается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

3. Должностной оклад (ставка заработной платы) работников МБДОУ «Детский сад № 131».

3.1. Должностной оклад (ставка заработной платы) работника формируется на основании минимального оклада по соответствующему квалификационному уровню профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) и применения повышающих коэффициентов по должности.

3.2. Оплата труда педагогических работников производится исходя из ставок заработной платы с учетом продолжительности рабочего времени, установленной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовых договорах".

3.3. Минимальные размеры должностных окладов (базовые оклады) работников устанавливаются по соответствующим профессиональным квалификационным группам (ПКГ) с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации в соответствии с Приложением 1 к Положению.

3.4. Размеры минимальных окладов определяются по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, исходя из произведения минимального размера должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей ПКГ и величины повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ, в

соответствии с Приложением 1 к настоящему Положению.

3.5. Должностной оклад работника формируется на основании минимального оклада по профессиональной квалификационной группе (ПКГ) и применения повышающих коэффициентов в зависимости от уровня образования, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации (для педагогических работников) и квалификационного уровня ПКГ.

Должностной оклад (ставка заработной платы) рассчитывается по следующей формуле:

$$Д(С) = (МО \times Кпкг) \times Кобр \times Ккат,$$

Где:

Д(С) - должностной оклад (ставка заработной платы);

МО - минимальный оклад;

Кпкг – повышающий коэффициент по соответствующему квалификационному уровню ПКГ;

Кобр - повышающий коэффициент учета уровня образования;

Ккат - повышающий коэффициент учета квалификационной категории.

Сформированный должностной оклад (ставка заработной платы) учитывается при исчислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат работникам, устанавливаемых в процентном отношении от должностного оклада (ставка заработной платы).

Педагогическим работникам, осуществляющим образовательную деятельность на территории города Нижнего Новгорода, заработка плата учитывается на денежную компенсацию в размере 100 рублей на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями по основной должности.

3.6. Таблица повышающих коэффициентов с учетом уровня образования:

Уровень образования	Повышающий коэффициент
Высшее образование - бакалавриат	1,1
Высшее образование - специалитет, магистратура	1,2
Высшее образование - кадры высшей квалификации, освоившие программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры, ассистентуры-стажировки	1,3

3.7. Таблица повышающих коэффициентов с учетом квалификационной категории:

Квалификационная категория	Повышающий коэффициент
Высшая квалификационная категория	1,3
Первая квалификационная категория	1,2

3.8. Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории устанавливается на весь аттестационный период.

Действие повышающего коэффициента продляется на срок до одного года в случае истечения аттестационного периода в связи с длительной нетрудоспособностью работника в течение аттестационного периода, по возвращении в течение учебного года из длительной командировки, связанной с профессиональной деятельностью, из отпуска длительностью до одного года, из отпуска по уходу за ребенком, независимо от срока истечения аттестационного периода, при приеме на работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательной организации, а также тем работникам, которым до достижения возраста, дающего право на

трудовую пенсию по старости в соответствии с Федеральным законом от 17 декабря 2001 года N 173-ФЗ "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", осталось не более одного года.

При установлении оплаты труда педагогическим работникам, выполняющим работу по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, условия оплаты труда определяются с учетом имеющейся квалификационной категории, если профиль выполняемой педагогической работы соответствует профилю работы, по которой имеется категория.

3.9. Лица, не имеющие специальной подготовки, установленной квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку, им может быть установлен тот же должностной оклад (ставка заработной платы), что и лицу, соответствующему квалификационным требованиям.

3.10. Должностной оклад руководителя образовательной организации определяется трудовым договором по представлению отраслевого (функционального) органа администрации города, осуществляющего полномочия учредителя в отношении данной организации, согласованному с заместителем главы администрации города, курирующим данный отраслевой (функциональный) орган.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников списочного состава (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) определяется в соответствии с постановлением администрации города Нижнего Новгорода от 13 июля 2017 года № 3343.

К основному персоналу образовательной организации относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создана организация: воспитатель, старший воспитатель, младший воспитатель (помощник воспитателя).

4. Выплаты компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом заведующего МБДОУ «Детский сад № 131» в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) или в абсолютном денежном выражении, определенным по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

4.2. В МБДОУ «Детский сад № 131» устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4.3. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда по Перечню, определяемому Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, устанавливаются с учетом результатов специальной оценки условий труда в размере до 12% от должностного оклада работников.

Конкретный размер выплат за работу с вредными условиями труда устанавливается заведующим МБДОУ «Детский сад № 131» по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

Установление доплаты работнику за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания не является основанием для увеличения выплат за работу с вредными условиями труда.

4.4. Компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, совмещение профессий (должностей), работу в ночное время устанавливаются в следующих размерах:

за работу в ночное время - не менее 20% от должностного оклада за каждый час работы в ночное время;

за работу в выходные и праздничные дни - в размерах и порядке, установленных действующим трудовым законодательством;

Размеры компенсационных выплат за специфику работы в МБДОУ «Детский сад № 131» устанавливаются в соответствии с п. 4.9 настоящего Положения.

4.5. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.6. Переработка рабочего времени воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.7. Выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых обязанностей работников МБДОУ «Детский сад № 131» осуществляется за дополнительную плату посредством установления компенсационной выплаты в виде доплаты.

Перечень и размер доплат устанавливаются приказом заведующего МБДОУ «Детский сад № 131» в процентном отношении от должностного оклада по ПКГ работника или в денежном выражении. Доплаты за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей работника, не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении стимулирующих или компенсационных выплат.

Настоящее Положение устанавливает максимальные размеры таких доплат.

Виды доплат за дополнительную работу	% от должностного оклада
1. Педагогическим работникам за участие в инновационной деятельности	до 15
2. Младшим воспитателям за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщение детей к труду, привитие	до 30

им санитарно-гигиенических навыков	
3. Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании организации	до 30

4.8. Работнику (в т.ч. работающему по совместительству), выполняющему в МБДОУ «Детский сад № 131» наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

4.9. За специфику работы в МБДОУ «Детский сад № 131» устанавливаются следующие надбавки компенсационного характера:

Условия труда, за которые устанавливается надбавка	Размер надбавки, % от должностного оклада
1. За условия труда, отклоняющиеся от нормальных:	
1.1. За работу в группе компенсирующей направленности, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития): обслуживающему персоналу (младший воспитатель)	до 15
педагогическим работникам (воспитатели, учитель-логопед, педагог-психолог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, старший воспитатель)	до 20
1.2. За работу с детьми-инвалидами в группах: обслуживающему персоналу (младший воспитатель)	до 5
педагогическим работникам (воспитатели, учитель-логопед, педагог-психолог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре)	до 10

Перечень работников и конкретные размеры выплат компенсационного характера к должностным окладам работников определяются заведующим МБДОУ «Детский сад № 131» по согласованию с представительным органом работников МБДОУ «Детский сад № 131» в зависимости от степени и продолжительности их занятости в условиях, отклоняющихся от нормальных и других факторов. Перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы в МБДОУ «Детский сад № 131» устанавливаются выплаты компенсационного характера, определяется коллективным договором, локальными нормативными актами по согласованию с представительным органом работников в соответствии с действующим трудовым законодательством и настоящим Положением.

5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам в процентах,

баллах к должностным окладам, определенным по соответствующим квалификационным уровням ПКГ, или в абсолютных величинах.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

5.2. Выплаты стимулирующего характера производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда приказом заведующего МБДОУ «Детский сад № 131» в порядке, установленном настоящим Положением, коллективным договором.

5.3.В МБДОУ «Детский сад №131» устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

надбавка за качество выполняемых работ;

надбавка за наличие государственных наград Российской Федерации, ведомственных наград, почетных дипломов, спортивных званий, предусмотренных пунктом 5.6. настоящего Положения;

надбавка за выслугу лет;

премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год), а также премии к праздничным датам, юбилейным датам.

5.4. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы, надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с критериями оценки работы (Приложение 3 настоящего Положения)

5.4.1.Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ к должностному окладу работников Учреждения устанавливаются приказом заведующего на период: с 1 января по 30 июня, с 1 июля по 31 декабря.

5.4.2. В течение периода возможна корректировка выплаты в зависимости изменения стимулирующего фонда.

5.4.3. Работник, поступивший в Учреждение, может претендовать на выплату надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, отработав не менее 3-х месяцев и показав определённые результаты своей работы.

5.4.4. Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ определяется на основе стоимости балла и количества баллов, набранных работником.

5.4.5. Основанием для определения размера выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ работникам Учреждения является итоговый оценочный лист и решение органа самоуправления Учреждения.

5.4.6. Оценка результативности и качества труда работников Учреждения проводится в два этапа: в первую очередь – самим работником, затем Комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда (далее – Комиссия), с оформлением итогового оценочного листа работника.

5.4.7. Состав Комиссии утверждается приказом заведующего Учреждения. В состав Комиссии входят заведующий, председатель первичной профсоюзной организации, представители органа самоуправления Учреждения.

Комиссия заполняет оценочные листы на педагогических работников согласно критериям и баллам, утвержденным данным Положением. Координирует деятельность Комиссии заведующий Учреждения.

5.4.8.Форма и содержание оценочных листов работника включает: должность, фамилию и инициалы работника, критерии оценки, баллы выставленные членами комиссии по соответствующим критериям, фамилию и инициалы членов комиссии, дату заполнения оценочного листа, ознакомление работника с оценочным листом.

Утверждение итоговых оценочных листов работников Учреждения проводится на итоговом заседании Комиссии с оформлением письменного протокола. В протоколе итогового заседания указывается дата проведения заседания, присутствующие члены Комиссия, фамилия

и занимаемая должность работника, критерии результативности деятельности работника и среднеарифметическое количество баллов по оценочным листам, оформленным членами комиссии.

5.4.9. В течение 5 рабочих дней с момента итогового заседания Комиссии заведующий Учреждения знакомит каждого сотрудника с итоговым оценочным листом, в котором работник ставит дату ознакомления и роспись.

В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности работник Учреждения в течение 5 рабочих дней с момента ознакомления с итоговым оценочным листом вправе обратиться в письменном виде за разъяснением в Комиссию.

Комиссия рассматривает письменное обращение работника и принимает решение об удовлетворении или отклонении обращения в течение пяти рабочих дней. Результаты рассмотрения обращения оформляются протоколом, с которым может ознакомиться работник, а также органы уполномоченные рассматривать трудовые споры или орган самоуправления Учреждения.

5.4.10. На основании проведённой оценки достижений работников Учреждения производится подсчёт баллов за соответствующий период, по каждому работнику Учреждения и составляется итоговая ведомость, отражающая сумму баллов по всем критериям оценки, зафиксированные в итоговых оценочных листах по каждому работнику. Суммируются баллы всех работников Учреждения и определяется итоговое количество баллов по Учреждению.

5.4.11. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на период установления стимулирующих надбавок делится на итоговое количество баллов по Учреждению. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла «Д». Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику Учреждения рассчитывается по формуле.

$$НЕ = (Д * Б) / М \text{ где:}$$

НЕ – ежемесячная стимулирующая выплата работнику;

Д – денежный вес одного балла;

Б – количество баллов;

М – количество месяцев в периоде, на который устанавливается стимулирующая надбавка

5.5. За выслугу лет устанавливается ежемесячная надбавка, которая исчисляется в процентах к ставке заработной платы (должностному окладу).

Таблица надбавок за выслугу лет:

Стаж работы	Размер надбавки
от 1 года до 5 лет	до 5%
от 5 лет до 10 лет	до 10%
более 10 лет	до 15%

Надбавка за выслугу лет устанавливается:

для педагогических работников – в зависимости от общего педагогического стажа;

для работников, относимых к профессиональным квалификационным группам учебно-вспомогательного состава и общеотраслевых служащих и рабочих – в зависимости от общего стажа работы в отрасли образования.

5.6. Работникам, имеющим знак отличия Российской Федерации «За наставничество», ведомственные награды Министерства просвещения Российской Федерации, ведомственные награды Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, ведомственные награды Министерства спорта Российской Федерации, спортивные звания «Мастер спорта

России международного класса», «Мастер спорта России», «Гроссмейстер России», почетный дипломом «За заслуги в развитии системы образования Нижегородской области», почетные звания Российской Федерации «Народный учитель», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный учитель» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», «Мастер спорта», «Гроссмейстер» предусматривается персональная повышающая надбавка в размере 10% к должностному окладу (ставке заработной платы). Применение персональной повышающей надбавки может быть только при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

5.7. Премии – дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение высоких результатов в целом или конкретным работником. Возможно применение индивидуального премирования, отмечающего особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов, и коллективного премирования, направленного на мотивацию работников МБДОУ «Детский сад № 131»

Премирование по итогам работы за определенный период осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда, предусмотренного планом финансово-хозяйственной деятельности на текущий год. Премирование производится за качественное и добросовестное исполнение должностных обязанностей и выполнение установленных показателей премирования по категориям работников.

5.7.1. Основные показатели премирования:

сохранение контингента обучающихся;

участие в методической работе – участие в педагогических чтениях, конференциях, семинарах, профессиональных конкурсах в течение периода премирования, участие в работе районного методического объединения;

наличие призеров и победителей олимпиад, соревнований и конкурсов;

наличие аналитической работы педагога – обобщение педагогического опыта;

применение информационных технологий в учебной деятельности;

наличие работы с родителями – эффективное сотрудничество с родителями в образовательной деятельности, включая индивидуальную работу;

участие в подготовке МБДОУ «Детский сад № 131» к новому учебному году, летне-оздоровительной работе и другим мероприятиям, направленных на повышение имиджа Учреждения;

участие в создании здоровьесберегающей безопасной среды на территории МБДОУ «Детский сад № 131».

5.7.2. Размер премии может исчисляться в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) или в абсолютных величинах. Премии устанавливаются приказом заведующего МБДОУ «Детский сад № 131» в порядке, предусмотренном коллективным договором, локальным актом МБДОУ «Детский сад № 131» в пределах фонда оплаты труда, и максимальным размером не ограничены.

Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или он может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей премирования.

Премия не выплачивается работникам, имеющим дисциплинарное взыскание, до его снятия

6. Иные выплаты

6.1. Положением об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 131» предусмотрена выплата работникам материальной помощи.

6.2. Материальная помощь выплачивается за счет бюджетных средств и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, формирующих базовую часть фонда оплаты труда.

6.3. В пределах фонда оплаты труда МБДОУ «Детский сад № 131» материальная помощь может выплачиваться к отпуску и на лечение, а также в связи с чрезвычайными обстоятельствами:

- в случае смерти близких родственников;
- при несчастных случаях с работником;
- в случаях ущерба, нанесенного жилью и личному имуществу работника в случае пожара, затопления и иного бедствия.

Материальная помощь может выплачиваться в связи с юбилейными датами, свадьбой, рождением ребенка и иными обстоятельствами, вызвавшими серьезные материальные затруднения.

6.4. В случае смерти работника материальная помощь выплачивается его семье.

6.5. Материальная помощь выплачивается работнику по его личному заявлению. Размер материальной помощи определяется заведующим МБДОУ «Детский сад № 131» и указывается в приказе об оказании материальной помощи.

6.6. Материальная помощь руководителям образовательных организаций может выплачиваться в следующих случаях:

- заболевание, требующее сложного оперативного вмешательства либо дорогостоящего лечения при предоставлении медицинских справок, заключений и иных документов медицинских учреждений, подтверждающих данные обстоятельства;
- утраты недвижимого имущества в результате пожара или стихийного бедствия при предоставлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы;
- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги). Детей) при предоставлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство;
- вступление в брак при предоставлении свидетельства о заключении брака;
- рождение ребенка (детей) при предоставлении свидетельства о рождении ребенка (детей).

7. Особенности исчисления заработной платы педагогических работников

7.1. Тарификация воспитателей производится один раз в год.

7.2. За время работы в период каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

8. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

8.1. Почасовая оплата педагогических работников МБДОУ «Детский сад № 131» применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

при оплате за педагогическую работу специалистов организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другой образовательной организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

8.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

8.3. Оплата труда за замещение отсутствующего воспитателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

8.4. Размер почасовой оплаты педагогических работников, привлекаемых к оказанию платных дополнительных образовательных услуг, устанавливается МБДОУ «Детский сад № 131» самостоятельно. При этом размер почасовой оплаты труда не может превышать размеров ставок почасовой оплаты работников, определенных посредством умножения действующего минимального размера оплаты труда на коэффициенты ставок почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в образовательных организациях:

доктор наук - 0,3;

кандидат наук - 0,2;

лица, не имеющие ученой степени или высшей (первой) категории, - 0,1.

9. Рабочее время

9.1. В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников МБДОУ «Детский сад № 131» устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностной оклад). В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

9.2. Регламентация режима рабочего времени и времени отдыха работников МБДОУ «Детский сад № 131» с учетом особенностей их деятельности устанавливается в Правилах внутреннего трудового распорядка МБДОУ «Детский сад № 131».

9.3. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполненную с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере в порядке, предусмотренном в разделе 8 настоящего Положения.

9.4. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в той же образовательной организации работниками образовательной организации, ведущими ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), определяется МБДОУ «Детский сад № 131». Преподавательская работа в той же образовательной организации для указанных работников совместительством не считается.

9.5. Преподавательская работа работников сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская работа руководящих и других работников образовательных организаций без занятия штатной должности в той же организации оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по

выполняемой преподавательской работе.

Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

9.8. Привлечение отдельных работников МБДОУ «Детский сад № 131» к работе в выходные и праздничные дни допускается по письменному приказу работодателя в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с согласия работников и мнения представительного органа работников МБДОУ «Детский сад № 131».

Принято на Общем собрании Учреждения
протокол № 2 от 27.04.2016г.

Приложение N 1
к Положению об оплате труда работников
МБДОУ «Детский сад №131».

Минимальные оклады по ПКГ для работников учреждений, подведомственных департаменту образования

1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень (младший воспитатель)	1	4852

2. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень (инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый)	1	9763
3 квалификационный уровень (воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель)	1,17	11392

4 квалификационный уровень (преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед))	1,22	11934
--	------	-------

**3. Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих первого уровня»**

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень (делопроизводитель)	1	5747

**5. Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»**

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень (специалист по охране труда)	1	7496

**6. Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»**

Размер минимальной ставки заработной платы: 4600 руб.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

Квалификационные уровни	Коэффициент
1 квалификационный уровень	
1 квалификационный разряд (подсобный рабочий, дворник, уборщик производственных и служебных помещений, кладовщик, кастелянша)	1,0/4600
2 квалификационный разряд	1,04

3 квалификационный разряд (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий)	1,09
2 квалификационный уровень (сторож)	1,14/5244

7. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»

Размер минимальной ставки заработной платы: 5217 руб.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

Квалификационные уровни	Коэффициент
1 квалификационный уровень	
4 квалификационный разряд	1,0
5 квалификационный разряд (ОСМ)	1,11/ 5791
2 квалификационный уровень	
6 квалификационный разряд (электромонтер)	1,23/6417
7 квалификационный разряд	1,35
3 квалификационный уровень	
8 квалификационный разряд	1,49
4 квалификационный уровень (шеф-повар)	1,63 - 1,79/8504

8. Профессии рабочих, не включенные в профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих

Квалификационные уровни	Квалификационные разряды	Профессии, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Повышающий коэффициент в зависимости от профессии
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»			
Размер минимальной ставки заработной платы: 4 600 руб.			
1	2	Кухонный работник	1,04
	3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1,09/5014
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»			
Размер минимальной ставки заработной платы: 5 217 руб.			
1	5	Повар	1,11/5791
		Слесарь по ремонту автомобилей	1,11
		Слесарь-сантехник	1,11
		Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	1,11

Приложение № 2
к Положению
об оплате труда работников
МБДОУ «Детский сад № 131».

Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу муниципальных образовательных организаций

Тип учреждения	Должности работников, относимые к основному персоналу
Дошкольные образовательные учреждения	Воспитатель, старший воспитатель, младший воспитатель

Приложение № 3
к Положению об оплате труда работников
МБДОУ «Детский сад № 131»

Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат

Воспитателю

Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплат
1.За интенсивность и высокие результаты работы	Критерий: 1.Сложность, напряженность, интенсивность, степень ответственности и характер работы	
	Показатели: 1.1. Участие педагога в разработке и реализации Программы развития, образовательной программы, проектов, работа в творческих группах	3 балла
	1.2. Публикации в периодических изданиях, сборниках различного уровня, СМИ, на официальном сайте ДОО, ведение персональной странички, личного сайта	3 балла

	1.3. Охват воспитанников дополнительными образовательными услугами	Менее 30% - 1 балл; Более 30% - 2 балла
	1.4. Участие в педагогических чтениях, конференциях, семинарах, профессиональных конкурсах: - ДОО - района, города - области - федерации	1 балл - ДОО 2 балла – района, города 3 балла – области. федерации
	1.5. Личный вклад в организацию праздничных мероприятий	Отсутствие – 0 баллов; Исполнение второстепен ной роли на чужом празднике – 2 балла; Исполнение главной роли на чужом празднике – 3 балла
	Критерий: 2.Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей	
	Показатели: 2.1. Позитивная динамика достижений воспитанников по реализуемой образовательной программе дошкольного образования	3 балла
	2.2. Повышение квалификации – прохождение курсовой подготовки, профессиональной переподготовки, аттестация на квалификационную категорию	3 балла
	2.3. Наличие собственного обобщенного	Отсутствие

	<p>педагогического опыта. Его представленность на уровне:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ДОО - района, города - области - федерации 	<p>собственного обобщенного педагогического опыта – 0 баллов;</p> <p>На уровне ДОО – 1 балл;</p> <p>Района, города – 2 балла;</p> <p>области, Федерации – 3 балла</p>
	<p>Критерий:</p> <p>3.Инициатива, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда</p>	
	<p>Показатели:</p> <p>3.1.Разработка авторских программ</p>	<p>Отсутствие – 0 баллов;</p> <p>Наличие авторской программы – 3 балла</p>
	<p>3.2. Использование современных методических подходов, дидактических материалов и пособий</p>	<p>3 балла</p>
	<p>3.3. Использование ИКТ технологий в образовательной деятельности (интерактивная доска, цифровые образовательные ресурсы, программные комплексы и т.д.)</p>	<p>3 балла</p>
	<p>3.4. Использование проектной деятельности</p>	<p>3 балла</p>
	<p>Критерий:</p> <p>4.Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий</p>	

	<p>Показатели:</p> <p>4.1. Позитивная динамика показаний общей заболеваемости воспитанников группы - независимо от исходного состояния здоровья детей</p>	<p>Более 20% - 0 баллов</p> <p>16-20% - 1 балл</p> <p>11-15% – 2 балла</p> <p>До 5-10% - 3 балла</p>
	4.2. Проведение здоровьесберегающих мероприятий (праздники, Дни здоровья. Тематические развлечения)	3 балла
	4.3. Отсутствие травматизма	3 балла
	<p>Критерий:</p> <p>5. Наличие работы с родителями</p>	
	<p>Показатели:</p> <p>5.1. Наличие в группе действующего родительского комитета</p>	2 балла
	5.2. Руководство и участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж у родителей (участие в акциях, тематических собраниях, субботниках, праздниках микрорайона, города)	3 балла
	5.3. Проведение групповых мероприятий с участием родителей.	3 балла
	5.4. Отсутствие задолженности по оплате за присмотр и уход ребенка в ДОО	<p>Наличие - 0 баллов</p> <p>Отсутствие – 3 балла</p>
	5.5. Отсутствие конфликтов, жалоб	<p>Отсутствие – 3 балла;</p> <p>Наличие – 0 баллов</p>
	<p>Критерий:</p> <p>6. Эстетическое оформление закрепленных учебных помещений с учетом санитарных норм</p>	

	<p>Показатели:</p> <p>6.1. Вариативность предметной среды и ее использование в образовательной деятельности</p>	3 балла
	<p>6.2. Самостоятельное изготовление дидактического материала и пособий по поддержке развивающей среды в соответствии с ФГОС ДО</p>	Отсутствие – 0 баллов 1 пособие – 1 балл 2 пособия – 2 балла 3 пособия и более – 3 балла
	<p>Критерий:</p> <p>7.Работа со сторонними организациями</p>	
	<p>Показатели:</p> <p>7.1. Систематическое сотрудничество со школой, библиотекой и др.). повышающих авторитет и имидж ДОО</p>	Отсутствие – 0 баллов; Наличие – 3 балла
	<p>Критерий:</p> <p>8.Выполнение нормативной посещаемости воспитанников</p>	
	<p>Показатели:</p> <p>8.1.Посещаемость</p>	До 70% - 0 баллов От 71 до 75% - 2 балла Более 76% - 3 балла
2. За качество выполняемых работ	<p>Критерий:</p> <p>1. За качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации.</p>	
	<p>Показатели:</p> <p>1.1. Качество освоения воспитанниками ДОО</p>	3 балла

	образовательной программы дошкольного образования	
	1.2. Подготовка и качественное проведение мероприятий (конференций, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий)	3 балла
	Критерий: 2. За участие работника в выполнении важных работ, мероприятий (подготовка к российским, окружным, областным мероприятиям; разработка образовательных проектов, программ)	
	Показатели: 2.1. Наличие детей - призеров, победителей соревнований, смотров, конкурсов: - на уровне района города - на городском уровне, - на областном уровне - на федеральном уровне	Отсутствие участия – 0 баллов Наличие победителя (призера) – 2 балла
	2.2. Участие в конкурсах профессионального мастерства: - на городском уровне, - на областном уровне - на федеральном уровне	1 балл - район 2 балла – города 3 балла – области. Федерации
	Критерий: 3. За особый режим работы	
	Показатели: 3.1. Исполнительская дисциплина	3 балла
	3.2. Работа без больничных листов	3 балла
	Критерий: 4. Отсутствие нарушений техники безопасности	
	Показатели:	

	4.1. Отсутствие предписаний надзорными органами	3 балла
	Критерий: 5. Отсутствие обоснованных жалоб на нарушение прав обучающихся, нашедших подтверждение в административных актах	
	Показатели: 5.1. Отсутствие предписаний надзорными органами	3 балла
	Критерий: 6. Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции	
	Показатели: 6.1. Своевременное и качественное оформление документации на группе (плана воспитательно-образовательной работы (перспективный, календарный), табеля посещаемости воспитанников, заявления родителей на отпуск. журнала чистоты кожи, журнала здоровья, протоколов родительских собраний, журнала учета работы бактерицидных ламп, журнала приема воспитанников)	3 балла
	Критерий: 7. За организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа МБДОУ «Детский сад № 131» среди населения.	
	Показатели: 7.1. Наличие призовых мест детей и педагога на: - на городском уровне, - на областном уровне - на федеральном уровне	1 балл - район 2 балла – города 3 балла – области. Федерации

Старшему воспитателю

Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплат
1.За интенсивность и высокие результаты работы	Критерий: 1.Сложность, напряженность, интенсивность, степень ответственности и характер работы	
	Показатели: 1.1. Участие педагога в разработке и реализации Программы развития, образовательной программы, проектов, работа в творческих группах	3 балла
	1.2. Публикации в периодических изданиях, сборниках различного уровня, СМИ, на официальном сайте ДОО, ведение персональной странички, личного сайта	3 балла
	1.3. Участие в педагогических чтениях, конференциях, семинарах, профессиональных конкурсах: - ДОО - района, города - области - федерации	Да -3 балла, Отсутствие - 0 баллов
	1.4. Личный вклад в организацию праздничных мероприятий	Отсутствие – 0 баллов; Исполнение второстепен ной роли на чужом празднике – 2 балла; Исполнение главной роли на чужом празднике – 3 балла

	<p>Критерий:</p> <p>2.Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей</p>	
	<p>Показатели:</p> <p>2.1.Позитивная динамика показателей аттестации педагогических работников на I и высшую квалификационную категорию (или доля педагогических работников, имеющих I и высшую квалификационную категорию)</p>	30% -50%-16 50%-70%-26 70% и выше- 36
	<p>2.2. Позитивная динамика показателей прохождение курсовой подготовки, профессиональной переподготовки педагогическими работниками</p>	30% -50%-16 50%-70%-26 70% и выше- 36
	<p>2.3.Доля педагогических работников, имеющих публикации в периодических изданиях, сборниках различного уровня, СМИ, на официальном сайте ДОО, ведущих персональную страничку, личный сайт</p>	30% -50%-16 50%-70%-26 70% и выше- 36
	<p>2.4.Доля педагогических работников, имеющих обобщенный педагогический опыт</p>	30% -50%-16 50%-70%-26 70% и выше- 36
	<p>2.5.Доля педагогических работников, использующих ИКТ технологии в образовательной деятельности, работе с детьми и родителями</p>	30% -50%-16 50%-70%-26 70% и выше- 36
	<p>2.6. Повышение квалификации – прохождение курсовой подготовки, профессиональной переподготовки, аттестация на квалификационную категорию</p>	3 балла
	<p>2.7. Наличие собственного обобщенного педагогического опыта. Его представленность на уровне:</p> <p>- ДОО</p> <p>- района, города</p>	3 балла

	<p>- области - федерации</p>	
	<p>2.8. Оказание методической помощи воспитателям, способствующей обобщению передового педагогического опыта, развитию их творческих инициатив</p>	3 балла
	<p>Критерий: 3.Инициатива, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда</p>	
	<p>Показатели: 3.1.Разработка авторских программ</p>	3 балла
	<p>3.2. Использование ИКТ технологий в образовательной деятельности, работе с педагогическими кадрами, родителями (интерактивная доска, цифровые образовательные ресурсы, программные комплексы и т.д.)</p>	3 балла
	<p>3.3. Использование проектной деятельности</p>	3 балла
	<p>Критерий: 4.Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий</p>	
	<p>Показатели: 4.1. Позитивная динамика показаний общей заболеваемости воспитанников ДОО - независимо от исходного состояния здоровья детей</p>	<p>Более 20% - 0 баллов 16-20% - 1 балл 11-15% – 2 балла До 5-10% - 3 балла</p>
	<p>4.2. Проведение здоровьесберегающих мероприятий (праздники, Дни здоровья. Тематические развлечения)</p>	3 балла
	<p>Критерий: 5.Работа со сторонними организациями</p>	

	<p>Показатели:</p> <p>5.1. Систематическое сотрудничество со школой, библиотекой и др.). повышающих авторитет и имидж ДОО</p>	<p>Наличие - 0 баллов</p> <p>Отсутствие – 3 балла</p>
2. За качество выполняемых работ	<p>Критерий:</p> <p>1. За качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации.</p>	
	<p>1.1. Подготовка и качественное проведение мероприятий (конференций, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий)</p>	3 балла
	<p>Критерий:</p> <p>2. За участие работника в выполнении важных работ, мероприятий (подготовка к российским, окружным, областным мероприятиям; разработка образовательных проектов, программ)</p>	
	<p>Показатели:</p> <p>2.1. Участие в организации и проведении мероприятий на уровне района города</p> <p>- на городском уровне,</p> <p>- на областном уровне</p> <p>- на федеральном уровне</p>	<p>1 балл - район</p> <p>2 балла – города</p> <p>3 балла – области. федерации</p>
	<p>Критерий:</p> <p>3. За особый режим работы</p>	
	<p>Показатели:</p> <p>3.1. Исполнительская дисциплина</p>	3 балла
	<p>3.2. Работа без больничных листов</p>	3 балла
	<p>Критерий:</p> <p>4. Отсутствие нарушений техники безопасности</p>	
	<p>Показатели:</p> <p>4.1. Отсутствие предписаний надзорными органами</p>	3 балла

	<p>Критерий:</p> <p>5. Отсутствие обоснованных жалоб на нарушение прав обучающихся, нашедших подтверждение в административных актах</p>	
	<p>Показатели:</p> <p>5.1. Отсутствие предписаний надзорными органами</p>	3 балла
	<p>Критерий:</p> <p>6. Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции</p>	
	<p>6.1. Своевременное и качественное оформление документации</p>	3 балла
	<p>Критерий:</p> <p>7. За организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа МБДОУ «Детский сад №63 «Яблонька» среди населения.</p>	
	<p>Показатели:</p> <p>7.1. Наличие призовых мест детей и педагогов на:</p> <ul style="list-style-type: none"> - уровне района города - на городском уровне, - на областном уровне - на федеральном уровне 	<p>1 балл - район</p> <p>2 балла – города</p> <p>3 балла – области. федерации</p>
	<p>7.2. Организация и проведение на базе МБДОУ мероприятий с приглашением родителей, общественности, педагогических работников из других ДОО (дни открытых дверей, семинары и др),</p>	3 балла

Музыкальному руководителю

Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплат
1.За интенсивность и высокие результаты	<p>Критерий:</p> <p>1.Сложность, напряженность, интенсивность, степень</p>	

работы	ответственности и характер работы	
	<p>Показатели:</p> <p>1.1.Участие педагога в разработке и реализации Программы развития, образовательной программы, проектов, работа в творческих группах</p>	3 балла
	<p>1.2.Публикации в периодических изданиях, сборниках различного уровня, СМИ, на официальном сайте ДОО, ведение персональной странички, личного сайта</p>	3 балла
	<p>1.3. Участие в педагогических чтениях, конференциях, семинарах, профессиональных конкурсах:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ДОО - района, города - области - федерации 	1 балл - ДОО 2 балла – района, города 3 балла – области, федерации
	<p>1.4. Личный вклад в организацию праздничных мероприятий, взаимодействие со специалистами ДОО.</p>	Отсутствие – 0 баллов; Исполнение второстепен ной роли на чужом празднике – 2 балла; Исполнение главной роли на чужом празднике – 3 балла
	<p>Критерий:</p> <p>2.Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей</p>	
	<p>Показатели:</p> <p>2.1.Позитивная динамика достижений воспитанников по реализуемой образовательной программе дошкольного образования</p>	3 балла

	2.2.Повышение квалификации – прохождение курсовой подготовки, профессиональной переподготовки, аттестация на квалификационную категорию	3 балла
	2.3.Наличие собственного обобщенного педагогического опыта. Его представленность на уровне: - ДОО - района, города - области - федерации	Отсутствие – 0 баллов; На уровне ДОО – 1 балл; Района, города – 2 балла; -области, Федерации – 3 балла
	Критерий: 3.Инициатива, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда	
	Показатели: 3.1. Разработка сценариев праздников и развлечений	Отсутствие – 0 баллов; Наличие – 3 балла
	3.2.Использование современных методических подходов, современного репертуара, дидактических материалов и пособий	Отсутствие – 0 баллов; Наличие – 3 балла
	3.3. Использование ИКТ технологий в образовательной деятельности (интерактивная доска, цифровые образовательные ресурсы, программные комплексы и т.д.)	Отсутствие – 0 баллов; Наличие – 3 балла
	3.4. Использование проектной деятельности	3 балла
	Критерий: 4.Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	

	Показатели: 4.1. Обеспечение травмабезопасного состояния помещения и оборудования музыкального зала	3 балла
	4.2. Проведение здоровьесберегающих мероприятий (праздники, Дни здоровья. Тематические развлечения)	3 балла
	4.3. Отсутствие травматизма	3 балла
	Критерий: 5. Наличие работы с родителями	
	Показатели: 5.1. Организация и проведение работы семейного клуба, творческой гостиной	3 балла
	5.2. Взаимодействие со специалистами при организации и участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж у родителей (участие в акциях, тематических собраниях, субботниках, праздниках микрорайона, города)	3 балла
	5.3. Консультативная помощь родителям при поступлении обучающихся ДОО в образовательные организации дополнительного образования (музыкальная школа, хоровая капелла и др.)	2 балла
	5.4. Отсутствие конфликтов и жалоб родителей	2 балла
	Критерий: 6. Эстетическое оформление закрепленных учебных помещений с учетом санитарных норм	
	Показатели: 6.1. Вариативность предметной среды и ее использование в образовательной деятельности	3 балла;
	6.2. Самостоятельное изготовление дидактического материала и пособий по поддержке развивающей среды в соответствии с ФГОС ДО	Отсутствие – 0 баллов 1 пособие – 1 балл 2 пособия – 2 балла

		3 пособия и более – 3 балла
	Критерий: 7.Работа со сторонними организациями	
	Показатели: 7.1.Систематическое сотрудничество: - с музыкальной школой; - с детскими клубами; - с МОУ и др., повышающего авторитет и имидж ДОО	Отсутствие – 0 баллов Наличие – 3 балла
2.За качество выполняемых работ	Критерий: 1.3а качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации.	
	Показатели: 1.1.Качество освоения воспитанниками ДОО образовательной программы дошкольного образования	3 балла
	1.2.Подготовка и качественное проведение мероприятий (конференций, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий)	3 балла
	Критерий: 2. За участие работника в выполнении важных работ, мероприятий (подготовка к российским, окружным, областным мероприятиям; разработка образовательных проектов, программ), направленных на повышение авторитета и имиджа МБДОУ «Детский сад №63 «Яблонька» среди населения.	
	Показатели: 2.1.Наличие детей - призеров, победителей соревнований, смотров, конкурсов: - на уровне района города, - на городском уровне,	1 балл - район 2 балла – города 3 балла – области.фед

	<ul style="list-style-type: none"> - на областном уровне, - на федеральном уровне 	ерации
	<p>2.2.Участие в конкурсах профессионального мастерства:</p> <ul style="list-style-type: none"> -на уровне района города - на городском уровне, - на областном уровне - на федеральном уровне 	1 балл - район 2 балла – города 3 балла – области. федерации
	<p>Критерий:</p> <p>3.За особый режим работы</p>	
	<p>Показатели:</p> <p>3.1. Исполнительская дисциплина</p>	3 балла
	<p>3.2. Работа без больничных листов</p>	3 балла
	<p>Критерий:</p> <p>4. Отсутствие нарушений техники безопасности</p>	
	<p>Показатели:</p> <p>4.1. Отсутствие предписаний надзорными органами</p>	3 балла
	<p>Критерий:</p> <p>5. Отсутствие обоснованных жалоб на нарушение прав обучающихся, нашедших подтверждение в административных актах</p>	
	<p>Показатели:</p> <p>5.1. Отсутствие предписаний надзорными органами</p>	3 балла
	<p>Критерий:</p> <p>6.Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции</p>	
	<p>Показатели:</p> <p>6.1.Своевременное и качественное оформление документации: плана воспитательно-</p>	3 балла

	образовательной работы (перспективный, календарный), тетрадь взаимодействия специалистов по индивидуальным рекомендациям для обучающихся по основной образовательной программе ДО; карты индивидуального развития обучающихся	
--	---	--

Инструктору по физической культуре

Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплат
1.За интенсивность и высокие результаты работы	Критерий: 1.Сложность, напряженность, интенсивность, степень ответственности и характер работы	
	Показатели: 1.1. Участие педагога в разработке и реализации Программы развития, образовательной программы, проектов, работа в творческих группах	3 балла
	1.2. Публикации в периодических изданиях, сборниках различного уровня, СМИ, на официальном сайте ДОО, ведение персональной странички, личного сайта	3 балла
	1.3. Участие в педагогических чтениях, конференциях, семинарах, профессиональных конкурсах: - ДОО - района, города - области - федерации	1 балл - ДОО 2 балла – района, города 3 балла – области, федерации
	1.4. Личный вклад в организацию праздничных мероприятий	Отсутствие – 0 баллов; Исполнение второстепен ной роли на чужом празднике –

		2 балла; Исполнение главной роли на чужом празднике – 3 балла
	Критерий: 2.Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей	
	Показатели: 2.1. Позитивная динамика достижений воспитанников по реализуемой образовательной программе дошкольного образования	3 балла
	2.2. Повышение квалификации – прохождение курсовой подготовки, профессиональной переподготовки, аттестация на квалификационную категорию	3 балла
	2.3. Наличие собственного обобщенного педагогического опыта. Его представленность на уровне: - ДОО - района, города - области - федерации	Отсутствие – 0 баллов; На уровне ДОО – 1 балл; Района, города – 2 балла; -области, Федерации – 3 балла
	Критерий: 3.Инициатива, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда	
	Показатели: 3.1.Разработка авторских программ	Отсутствие – 0 баллов; Наличие – 3

		балла
	3.2. Использование современных методических подходов, дидактических материалов и пособий	Отсутствие – 0 баллов; Наличие – 3 балла
	3.3. Использование ИКТ технологий в образовательной деятельности (интерактивная доска, цифровые образовательные ресурсы, программные комплексы и т.д.)	Отсутствие – 0 баллов; Наличие – 3 балла
	3.4. Использование проектной деятельности	3 балла
	Критерий: 4.Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	
	Показатели: 4.1. Проведение здоровьесберегающих мероприятий (праздники, Дни здоровья. Тематические развлечения)	3 балла
	4.2. Отсутствие травматизма	3 балла
	4.3. Охват детей дополнительными физкультурно-оздоровительными услугами	3 балла
	Критерий: 5. Наличие работы с родителями	
	Показатели: 5.1. Руководство и участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж у родителей (участие в акциях, тематических собраниях, субботниках, праздниках микрорайона, города)	3 балла
	5.2. Проведение мероприятий с участием родителей.	3 балла
	5.3. Отсутствие конфликтов, жалоб	3 балла
	Критерий: 6. Эстетическое оформление закрепленных учебных помещений с учетом санитарных норм	
	Показатели:	3 балла;

	6.1. Вариативность предметной среды и ее использование в образовательной деятельности	
	6.2. Самостоятельное изготовление дидактического материала и пособий по поддержке развивающей среды в соответствии с ФГОС ДО	Отсутствие – 0 баллов 1 пособие – 1 балл 2 пособия – 2 балла 3 пособия и более – 3 балла
	Критерий: 7.Работа со сторонними организациями	
	Показатели: 7.1. Систематическое сотрудничество со школой, библиотекой и др.). повышающих авторитет и имидж ДОО	Отсутствие – 0 баллов Наличие – 3 балла
2. За качество выполняемых работ	Критерий: 1. За качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации.	
	Показатели: 1.1. Качество освоения воспитанниками ДОО образовательной программы дошкольного образования	3 балла
	1.2. Подготовка и качественное проведение мероприятий (конференций, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий)	3 балла
	Критерий: 2. За участие работника в выполнении важных работ, мероприятий (подготовка к российским, окружным, областным мероприятиям; разработка образовательных проектов, программ)	
	Показатели: 2.1. Наличие детей - призеров, победителей	1 балл - район

	<p>соревнований, смотров, конкурсов:</p> <ul style="list-style-type: none"> - на уровне района города - на городском уровне, - на областном уровне - на федеральном уровне 	<p>2 балла – города</p> <p>3 балла – области.</p> <p>федерации</p>
	<p>2.2. Участие в конкурсах профессионального мастерства</p> <p>на уровне района города</p> <ul style="list-style-type: none"> - на городском уровне, - на областном уровне - на федеральном уровне 	<p>1 балл - район</p> <p>2 балла – города</p> <p>3 балла – области.</p> <p>федерации</p>
	<p>Критерий:</p> <p>3. За особый режим работы</p>	
	<p>Показатели:</p> <p>3.1. Исполнительская дисциплина</p>	3 балла
	<p>3.2. Работа без больничных листов</p>	3 балла
	<p>Критерий:</p> <p>4. Отсутствие нарушений техники безопасности</p>	
	<p>Показатели:</p> <p>4.1. Отсутствие предписаний надзорными органами</p>	3 балла
	<p>Критерий:</p> <p>5. Отсутствие обоснованных жалоб на нарушение прав обучающихся, нашедших подтверждение в административных актах</p>	
	<p>Показатели:</p> <p>5.1. Отсутствие предписаний надзорными органами</p>	3 балла
	<p>Критерий:</p> <p>6. Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции</p>	

	<p>Показатели:</p> <p>6.1. Своевременное и качественное оформление документации (плана воспитательно-образовательной работы (перспективный, календарный)</p>	3 балла
--	--	---------

Младшему воспитателю

Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплат
1.За интенсивность и высокие результаты работы	<p>Критерий:</p> <p>1.Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей</p>	
	<p>Показатели:</p> <p>1.1.Повышение квалификации – прохождение курсовой подготовки, профессиональной переподготовки</p>	3 балла
	<p>1.2.Помощь в организации образовательного процесса (отсутствие сбоев в режиме дня по вине младшего воспитателя);</p>	3 балла
	<p>1.3.Помощь в организации режимных моментов (организация питания, экскурсий и целевых прогулок, одевание детей на прогулку, сопровождение на прогулку);</p>	3 балла
	<p>1.4.Личный вклад в организацию праздничных мероприятий, участие в подготовке и проведении праздников, конкурсов.</p>	<p>Отсутствие – 0 баллов;</p> <p>Исполнение второстепен ной роли на чужом празднике – 2 балла;</p> <p>Исполнение главной роли на чужом празднике – 3 балла</p>

	1.5.Выполнение дополнительного объема работы (уборка крыльца от мусора и снега, полив песочниц летом, исполнение ролей на утренниках, выполнение общественной нагрузки и т.д.)	3 балла
	1.6.Качественное выполнение должностных обязанностей	3 балла
	2.Критерий: Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	
	Показатели: 2.1.Позитивная динамика показаний общей заболеваемости воспитанников группы - независимо от исходного состояния здоровья детей	Более 20%- 0 баллов 16-20% - 1 балл 11-15% – 2 балла До 5-10% - 3 балла
	2.2.Участие в проведении закаливающих мероприятий, купании в летнем открытом бассейне	3 балла
	2.3.Отсутствие травматизма	3 балла
	3.Критерий: Взаимодействие с родителями	
	Показатели: 3.1.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) воспитанников.	3 балла
	4.Критерий: Эстетическое оформление закрепленных учебных помещений с учетом санитарных норм	
	Показатели: 4.1.Образцовое содержание групп, строгое соблюдение санитарных норм, отсутствие замечаний по соблюдению сан-эпидрежима в группе	3 балла
	5.Критерий:	

	Выполнение нормативной посещаемости воспитанников	
	<p>Показатели:</p> <p>5.1.Посещаемость</p>	<p>До 70% - 0 баллов</p> <p>От 71 до 75% - 2 балла</p> <p>Более 76% - 3 балла</p>
2. За качество выполняемых работ	<p>1.Критерий:</p> <p>За качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации.</p>	
	<p>Показатели:</p> <p>1.1.Стажировка вновь поступившего работника</p>	3 балла
	<p>1.2.Расширенная зона работы, активное участие в замене временно отсутствующих работников учреждения</p>	3 балла
	<p>1.3.Качество и культура обслуживания.</p>	3 балла
	<p>1.4.За оформление рабочего места по соблюдению правил безопасности и требований Сан ПиН</p>	3 балла
	<p>2.Критерий:</p> <p>За особый режим работы</p>	
	<p>Показатели:</p> <p>2.1.Исполнительская дисциплина</p>	3 балла;
	<p>2.2.Работа без больничных листов</p>	3 балла
	<p>3.Критерий:</p> <p>Отсутствие нарушений техники безопасности</p>	
	<p>Показатели:</p> <p>3.1.Отсутствие предписаний надзорными органами</p>	3 балла
	<p>4.Критерий:</p> <p>Отсутствие обоснованных жалоб на нарушение прав</p>	

	обучающихся, нашедших подтверждение в административных актах	
	Показатели: 4.1.Отсутствие предписаний надзорными органами	3 балла
	5.Критерий: Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции	
	5.1.Своевременное и качественное оформление документации на группе (журнала санитарного состояния, журнала учета работы бактерицидных ламп, тетрадь учета мягкого и жесткого инвентаря)	3 балла
	6.Критерий: За организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа МБДОУ «Детский сад №63 «Яблонька» среди населения.	
	Показатели: 6.1.Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и т.п.)	1 балл - район 2 балла – города 3 балла – области. федерации

Заведующему хозяйством

Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплат
1.За интенсивность и высокие результаты работы	Критерий: 1. Сложность, напряженность, интенсивность, степень ответственности и характер работы.	
	Показатели: 1.1. Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (субботниках, озеленении территории,	10 баллов

	разбивке цветников, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ и т.д.).	
	1.2. Качественное, оперативное и результативное выполнение однократных поручений администрации (не входящие в должностные обязанности сотрудника)	3 балла
	1.3. Самостоятельность принимаемых решений по вопросам хозяйственной деятельности.	3 балла
	1.4. Эстетическое оформление помещений при подготовке к проведению праздников.	3 балла
	1.5. Эффективность профессионального взаимодействия с персоналом учреждения и родителями по вопросам финансово – экономической деятельности.	3 балла
	1.6. Эффективность взаимодействия со сторонними службами и организациями (поставщиками товаров, с организациями тех. обслуживания - Водоканал, Волгогенергосбыт, т.д.- составление и отслеживание договоров.)	3 балла
	1.7. Своевременное размещение информации на сайте «Госзакупки», «Бусгов», «Росприроднадзор» и т.д.	10 баллов
	1.8. Использование информационно – коммуникативных технологий при ведении финансово – хозяйственной деятельности	3 балла
	1.9. Участие в общественной и общеполезной деятельности учреждения. Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления, участие в работе комиссий.	3 балла
	1.10. Своевременное и качественное заключение договоров со сторонними организациями.	3 балла
	1.11. Участие в разработке локальных актов, инструкций, приказов по основной деятельности.	3 балла
2.За качество выполняемых работ	Критерий: 1. За особый режим работы.	
	Показатели:	3 балла

	1.1. Высокий уровень исполнительской дисциплины (отсутствие замечаний по своевременному выполнению управленческих решений).	
	1.2. Работа без больничных листов.	3 балла
	Критерий: 2. Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей.	3 балла
	Показатели:	3 балла
	2.1. Обеспечение содержания рабочих мест персоналом ДОУ в соответствии с требованиями СанПиН и требованиями ОТ.	3 балла
	2.2. Осуществление качественного контроля за работой младшего обслуживающего персонала, за соблюдением санитарного состояния ДОУ и прилегающей территории ДОУ.	3 балла
	2.3. Эффективность использования и сохранность материально – технических и энергоресурсов учреждения.	3 балла
	2.4. Своевременное и качественное оформление документации, отчетов, своевременность и оперативность исполнения служебных материалов (писем, запросов, телефонограмм и пр.)	3 балла
	2.5.Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ и соблюдению СанПиН и других проверок надзорных органов.	3 балла
	2.6.Отсутствие замечаний по итогам инвентаризации.	3 балла
	2.7. Отсутствие обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей, сотрудников.	3 балла

Делопроизводителю

Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплат
1.За интенсивность и высокие результаты	Критерий: 1.Сложность, напряженность, интенсивность, степень	

работы	ответственности и характер работы	
	<p>Показатели:</p> <p>1.1.Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности в управление дошкольного образования Автозаводского района</p>	3 балла
	1.2.Качественная подготовка и своевременная сдача ответов на письма, информации по запросам	3 балла
	1.3.Участие работника в разработке локальных актов, инструкций, приказов по основной деятельности ДОО	3 балла
	1.4.Контроль за обеспечением сохранности, формированием и упорядочением документов, подготовка их к архивному хранению	3 балла
	<p>1.5.Выполнение функции работника отдела кадров:</p> <p>-соблюдение сроков, установленных трудовым законодательством по оформлению приема, перевода, увольнения работников</p> <p>- систематизация в установленном порядке личных карточек работников</p> <p>- разработка приказов по кадровым вопросам</p>	<p>3 балла:</p> <p>- 1 балл</p> <p>- 1 балл</p> <p>- 1 балл</p>
	1.6.Своевременное и качественное заключение договоров со сторонними организациями	3 балла
	1.7.Работа в информационной системе «Комплектование ДОО»	3 балла
	1.8.Предоставление отчетности в ГКУ ЦЗН в соответствии со ст. 7 Закона о квотировании рабочих мест	3 балла
	1.9.Ведение графика предоставления отпусков	3 балла
	1.10.Организация воинского учета граждан, работающих в ДОО	3 балла
	<p>1.11.Ведение системы учета персональных данных:</p> <p>- организация обработки персональных данных</p> <p>- обеспечение безопасности информации на средствах вычислительной техники</p>	3 балла

	<p>- организация эксплуатации средств криптографической защиты информации</p>	
	1.12.Личный вклад в организацию праздничных мероприятий	3 балла
	1.13.Активное участие в общественных мероприятиях Учреждения (уборках, субботниках, ремонте и т.п.)	3 балла
	<p>1.14.выполнение дополнительных видов работ, не связанных с основной деятельностью:</p> <p>-оператор ПК;</p> <p>- организация функционирования программного обеспечения;</p> <p>- обеспечение антивирусной защиты компьютерной техники.</p>	3 балла
	<p>Критерий:</p> <p>2.Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей</p>	
	<p>Показатели:</p> <p>2.1.Своевременная сдача в МБУ ЦБ МУОГ и контроль оформления детских табелей</p>	3 балла
	<p>2.2.Своевременный контроль учета входящей документации и сроков её исполнения</p> <p>Оформление исходящей документации в установленные сроки, обеспечение систематизации и сохранности поступившей документации</p>	3 балла
	2.3.Соблюдение требований техники безопасности и охраны труда при работе с ПК	3 балла
	<p>Критерий:</p> <p>3.Инициатива, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда</p>	3 балла
	Показатели:	3 балла

	3.1.Применение в работе информационных технологий, повышающих эффективность работы и сокращающих время обработки документов	
	3.2.Функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	
	Критерий: 4. Наличие работы с родителями	
	Показатели: 4.1.Предоставление, по запросу, справок, необходимых документов	3 балла
	4.2.Сбор необходимых документов и оформление выплатных дел	3 балла
	4.3.Отсутствие конфликтов, жалоб отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников, сотрудников по поводу конфликтных ситуаций и высокой уровень решения конфликтных ситуаций	3 балла
2. За качество выполняемых работ	Критерий: 1. За участие работника в выполнении важных работ, мероприятий (подготовка к российским, окружным, областным мероприятиям; разработка образовательных проектов, программ)	
	Показатели: 1.1.Участие в конкурсах профессионального мастерства - на уровне района города - на городском уровне, - на областном уровне - на федеральном уровне	1 балл - на уровне района, города 2 балла - на областном уровне 3 балла - на федеральном уровне
	Критерий: 2. За особый режим работы	

	Показатели: 2.1.Исполнительская дисциплина	3 балла
	2.2.Работа без больничных листов	3 балла
	Критерий: 3. Отсутствие нарушений техники безопасности	
	Показатели: 3.1. Отсутствие предписаний надзорными органами	3 балла
	Критерий: 4. Отсутствие обоснованных жалоб на нарушение прав обучающихся, нашедших подтверждение в административных актах	
	Показатели: 4.1. Отсутствие предписаний надзорными органами	3 балла
	Критерий: 5. Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции	
	Показатели: 5.1.Качественная подготовка (по поручению заведующего) писем, ходатайств, запросов в различные инстанции	3 балла
	5.2.Своевременный сбор документов от родителей на льготу по оплате за содержание детей в детском саду	3 балла

Кладовщику

Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплат
1.За интенсивность и высокие результаты работы	Критерий: 1.Сложность, напряженность, интенсивность, степень ответственности и характер работы	
	Показатели:	5 баллов

	1.1. Составление примерного десятидневного меню	
	1.2. Разгрузка продуктов питания	10 баллов
	1.3. Участие в конкурсах по организации питания в ДОО на уровне: района, города, области, федерации	3 балла
	1.4. Участие в субботниках, ремонтных работах, благоустройстве д\с и прилегающей территории.	3 балла
	Критерий: 2.Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей	
	Показатели:	10 баллов
	2.1. Соблюдение стоимости питания	
	2.2. Качественное ведение документов	5 баллов
	2.3. Соблюдение сроков реализации продуктов питания	10 баллов
	2.4. Соблюдение натуральных норм питания	5 баллов
	2.5. Оптимальный температурный режим хранения продуктов в холодильнике	5 баллов
	Критерий: 3.Инициатива, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда	
	Показатели:	3 балла
	3.1. Использование ИКТ технологий в работе.	
	Критерий: 4.Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	
	Показатели:	Более 20%- 0 баллов
	4.1. Позитивная динамика показаний общей заболеваемости воспитанников независимо от исходного состояния здоровья детей	16-20% - 1 балл 11-15% – 2 балла До 5-10% - 3

		баллов
	4.2. Отсутствие травматизма	3 балла
	Критерий: 5. Наличие работы с родителями	
	Показатели: 5.1. Наличие меню для родителей на будущий день	3 балла
	Критерий: 6. Эстетическое оформление закрепленных учебных помещений с учетом санитарных норм	
	Показатели: 6.1. Соблюдение санитарного состояния складов.	10 баллов
	6.2. Маркировка посуды и оборудования	3 баллов
	Критерий: 7. Организация практики студентов	
	Показатели: 7.1. Выполнение плана работы со студентами	3 балла
	Критерий: 8.Работа со сторонними организациями	
	Показатели: 8.1. Работа со сторонними организациями	5 баллов
	8.2. Качество и безопасность готовой продукции и сырья при поступлении в детский сад	5 баллов
	Критерий: 9.Выполнение нормативной посещаемости воспитанников	
	Показатели: 9.1.Посещаемость	До 70% - 1 балл От 71 до 75% - 2 балла Более 76% -3

		баллов
2. За качество выполняемых работ	Критерий: 1. За качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации.	
	Показатели: 1.1. Норма выхода блюд (вес, объем)	5 баллов
	1.2. Калорийность пищевого рациона	3 балла
	Критерий: 2. За особый режим работы	
	Показатели: 2.1. Исполнительская дисциплина	3 балла
	2.2. Работа без больничных листов	3 балла
	Критерий: 3. Отсутствие нарушений техники безопасности	
	Показатели: 3.1. Отсутствие предписаний надзорными органами	3 балла
	Критерий: 4. Отсутствие обоснованных жалоб на нарушение прав обучающихся, нашедших подтверждение в административных актах	
	Показатели: 4.1. Отсутствие предписаний надзорными органами	3 балла
	Критерий: 5. Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции	
	Показатели: 5.1. - Своевременное и качественное предоставление отчетов, заявок на продукты питания (качество поступающих продуктов)	5 баллов

	<p>- своевременное оформление и предоставление документов</p>	
--	---	--

Кастелянше

Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплат
1.За интенсивность и высокие результаты работы	<p>Критерий:</p> <p>1.Сложность, напряженность, интенсивность, степень ответственности и характер работы.</p>	
	<p>Показатели:</p> <p>1.1. Пошив театральных костюмов.</p>	1 костюм – 3балла
	<p>1.2.Пошив мягкого инвентаря.</p>	1 единица – 3 балла
	<p>1.3.Выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших в связи с производственной необходимостью.</p>	1 единица – 3 балла
	<p>Критерий:</p> <p>2.Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей.</p>	
	<p>Показатели:</p> <p>2.1.Обеспечение сохранности материальных ценностей и их учет.</p>	Без замечаний - 10 баллов
	<p>2.2.Своевременный и качественный ремонт мягкого инвентаря.</p>	Без замечаний - 5 баллов
	<p>Критерий:</p> <p>3.Эстетическое оформление закрепленных помещений с учетом санитарных норм.</p>	
	<p>Показатели:</p> <p>3.1.Содержание прачечной и склада мягкого инвентаря в соответствии с санитарными нормами.</p>	10 баллов
2. За качество выполняемых работ	<p>Критерий:</p> <p>1. Особый режим работы.</p>	

	Показатели: 1.1.Исполнительская дисциплина.	5 баллов
	1.2.Работа без больничных листов.	3балла
	Критерий: 2.Отсутствие нарушений техники безопасности.	
	Показатели: 2.1.Отсутствие замечаний в ходе проверок.	10 баллов
	Критерий: 3.Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции.	
	Показатели: 3.1.Своевременное и качественное оформление документации (журнал по смене мягкого инвентаря на группах, журнал учета мягкого инвентаря).	5 баллов
	Критерий: 4.Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа МБДОУ «Детский сад № 63 «Яблонька» среди населения.	
	Показатели: 4.1.Участие в мероприятиях района, города, области, федерального округа.	5 баллов
	4.2.наличие призовых мест -на уровне района -на городском уровне - на областном уровне	3 балла 5 баллов 7 баллов 10 баллов

Уборщику служебных помещений

Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплат

1.3а интенсивность и высокие результаты работы	Критерий: 1.Сложность, напряженность, интенсивность, степень ответственности и характер работы	
	Показатели: 1.1.Личный вклад в организацию праздничных мероприятий	3 балла
	1.2.Активное участие в общественных мероприятиях Учреждения (уборках, субботниках, ремонте и т.п.)	3 балла
	1.3.Личный вклад в благоустройство территории	3 балла
	1.4.Дежурство в ДОО с целью обеспечения безопасности детей и сотрудников в течение рабочего дня	3 балла
	1.5.Своевременное выполнение особо важных и срочных поручений руководителя	3 балла
	1.6.Интенсивность работы, связанная с площадью обслуживаемых помещений	3 балла
	Критерий: 2.Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей	
	Показатели: 2.1.Сохранность оборудования, уборочного инвентаря, предметов длительного пользования	3 балла
	2.2.Экономное расходование моющих и чистящих средств	3 балла
	2.3.Утепление оконных и дверных проемов, содержание их в чистоте	3 балла
	2.4.Выполнение всех видов уборки в строгом соответствии с санитарно - эпидемиологическими требованиями	3 балла
2. За качество	Критерий:	

выполняемых работ	1. За особый режим работы	
	Показатели: 1.1.Исполнительская дисциплина	3 балла
	1.2.Работа без больничных листов	3 балла
	Критерий: 2. Отсутствие нарушений техники безопасности	
	Показатели: 2.1.Отсутствие предписаний надзорными органами	3 балла
	2.2.Выполнение требований противопожарной безопасности, навыки в использовании первичных средств пожаротушения	3 балла
	2.3.Выполнение требований антитеррористической безопасности	3 балла
	Критерий: 3. Отсутствие обоснованных жалоб на нарушение прав обучающихся, нашедших подтверждение в административных актах	
	Показатели: 3.1. Отсутствие предписаний надзорными органами	3 балла

Сторожу

Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплат
1.За интенсивность и высокие результаты работы	Критерий: 1.Сложность, напряженность, интенсивность, степень	

	ответственности и характер работы	
	<p>Показатели:</p> <p>1.1. Участие в общественных мероприятиях района, учреждения (уборках, субботниках и пр.)</p>	5баллов
	1.2. Участие в мелком ремонте помещений	3 балла
	1.3. Отсутствие порчи (потери) имущества детского сада во время дежурства	3 балла
	1.4. Своевременное реагирование на возникающие ЧС	3балла
	1.5. Выполнение заданий не входящих в должностные обязанности	6 баллов
	1.6. Высокое качество работы по поддержке чистоты и порядка на территории и в помещении	3 балла
	1.7. Выполнение дополнительной работы (полив цветников и дорожек, озеленение, расчистка крылец и т.д.)	3 балла
	<p>Критерий:</p> <p>2.Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей</p>	
	<p>Показатели:</p> <p>2.1. Ведение и своевременное заполнение документации по дежурству</p>	3 балла
	2.2. Содержание помещений в надлежащем состоянии	3 балла
	2.3. За оперативность выполнения заданий, поручений руководителя	3 балла
2. За качество выполняемых работ	<p>Критерий:</p> <p>1. За особый режим работы</p>	
	<p>Показатели:</p> <p>1.1. Исполнительская дисциплина</p>	3 балла
	1.2. Работа без больничных листов	3 балла
	<p>Критерий:</p> <p>2. Отсутствие нарушений техники безопасности</p>	

	Показатели: 2.1. Отсутствие случаев получения травм	3 балла
	Критерий: 3. Отсутствие обоснованных жалоб	
	Показатели: 3.1. Отсутствие замечаний проверяющих органов (УДО, дежурных в выходные дни)	3 балла
	3.2. Отсутствие жалоб со стороны родителей и сотрудников	3 балла

Дворнику

Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплат
1.3а интенсивность и высокие результаты работы	Критерий: 1.Сложность, напряженность, интенсивность, степень ответственности и характер работы	
	Показатели: 1.1. Участие в общественных мероприятиях района, учреждения (уборках, субботниках и пр.)	3 балла
	1.2. Участие в мелком ремонте помещений	3 балла
	1.3. Ведение работы по благоустройству и озеленению территории.	3 балла
	1.4. Своевременная расчистка эвакуационных лестниц, канализационных колодцев.	3 балла
	1.5. Выполнение заданий не входящих в должностные обязанности	3 балла
	1.6. Увеличение объема выполняемой работы (большой объем снега и листьев, замена отсутствующего работника)	3 балла
	1.7. Контроль за въездными воротами и калиткой, осуществление пропускного режима для автомобилей обслуживающих учреждение	3 балла
	Критерий:	

	2.Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей	
	Показатели: 2.1. Качественная ежедневная (своевременная) уборка территории	3 балла
	2.3. Поддержание чистоты и порядка в месте хранения рабочего инвентаря	3 балла
2. За качество выполняемых работ	Критерий: 1. За особый режим работы	
	Показатели: 1.1. Исполнительская дисциплина	3 балла
	1.2. Работа без больничных листов	3 балла
	Критерий: 2. Отсутствие нарушений техники безопасности	
	Показатели: 2.1. Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии	3 балла
	Критерий: 3. Отсутствие обоснованных жалоб	
	Показатели: 3.1. Отсутствие предписаний АТИ	3 балла
	3.2. Отсутствие жалоб родителей и сотрудников	3 балла

Подсобному рабочему на пищеблоке

Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплат
1.За интенсивность и высокие результаты работы	Критерии: 1.Сложность,напряженность,интенсивность, степень ответственности	
	Показатели: 1.1.Личный вклад в организацию праздничных	3 балла

	мероприятий	
	1.2.За особые условия труда, при выходе из строя кухонного оборудования	5 баллов
	Критерий: 2.Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей	
	Показатели: 2.1.Образцовое санитарно-гигиеническое состояние пищеблока	3балла
	2.2.Качество первичной обработки овощей и фруктов.	3балла
	Критерий:	
	3.Наличие работы с родителями	
	Показатели: 3.1.Отсутствие конфликтных жалоб	3балла
	Критерий: 4. Содержание рабочего места, спец.одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии.	
	Показатели: 4.1. Качественное содержание помещения в соответствии все требованиям СанПин	3 балла
	4.2.Содержание (размещение и хранение) оборудования инвентаря в образцовом порядке.	3 балла
2.За качество выполняемых работ	Критерий: 1.За качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации.	
	1.1.Активное участие в общественных мероприятиях учреждения, района (семинары, субботниках и пр.)	3балла
	Критерий: 2.За особый режим работы	
	Показатели:	3балла

	3.1.Исполнительская дисциплина	
	3.2.Работа без больничных листов	3балла
	Критерий: 3.Отсутствие нарушений техники безопасности	
	Показатели: 3.1.Отсутствие предписаний надзорными органами	3балла
	Критерий: 4.Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции	
	Показатели: 4.1.Современное и качественное оформление документации (журнал генеральных уборок).	3 балла

Повар

Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплат
1.За интенсивность и высокие результаты работы	Критерии: 1.Сложность,напряженность,интенсивность,степень ответственности	
	Показатели: 1.1.Личный вклад в организацию праздничных мероприятий	3 балла
	1.2.За особые условия труда, при выходе из строя кухонного оборудования	5 баллов
	Критерий: 2.Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей	
	Показатели: 2.1.Строгое соблюдение режима питания (соблюдение графика выдачи пищи)	Несоблюдение - 0 баллов; Соблюдение - 10баллов
	2.2.Обеспечение качественного питания, соблюдение	5баллов

	норм при выдаче пищи на группы	
	2.3.Отсутствие замечаний на условия и технологию приготовления пищи	5баллов
	2.4.Отсутствие недостач и излишков по результатам снятия остатков продуктов	5баллов
	2.5.Организация питания сотрудников	5 баллов
	Критерий:	
	3.Наличие работы с родителями	
	Показатели: 3.1.Участие в мероприятиях, повышающий авторитет и имидж у родителей (проведение совместных мероприятий с родителями)	3 балла
	3.2.Отсутствие конфликтных жалоб	3 балла
	Критерий: 4.Организация практики студентов	
	Показатели: 4.1.Выполнение плана работы со студентами	3балла
	Критерий: 5. Содержание рабочего места, спец.одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии.	
	Показатели: 5.1. Качественное содержание помещения в соответствии требованиям СанПин	3балла
	5.2.Содержание (размещение и хранение) документации, оборудования инвентаря в образцовом порядке.	3балла
2.За качество выполняемых работ	Критерий: 1.3а качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации.	
	Показатели:	3балла

	1.1.Активное участие в общественных мероприятиях учреждения, района (субботниках ,семинары и пр.)	
	Критерий: 2.За особый режим работы	
	Показатели: 3.1.Исполнительская дисциплина	3балла
	3.2.Работа без больничных листов	3балла
	Критерий: 4.Отсутствие нарушений техники безопасности	
	Показатели: 4.1.Отсутствие предписаний надзорными органами	3балла
	Критерий: 5.Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции	
	Показатели: 5.1.Современное и качественное оформление документации (журнал генеральных уборок, журнал контроля температуры холодильника, журнал гнойничковых заболеваний)	3балла

Оператору стиральных машин

Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплат
1.За интенсивность и высокие результаты работы	Критерий: 1. сложность, напряженность, интенсивность, степень ответственности и характер работы.	
	Показатели: 1.1. Активное участие в общественных мероприятиях учреждения, района (уборках, субботниках, ремонте, благоустройстве территории и пр.)	3 балла

	1.2. Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (помощь в одевании детей групп раннего и младшего дошкольного возраста при подготовке к прогулке).	5 баллов
	1.3. Увеличение объема выполняемой работы.	5 баллов
	1.4. Эстетическое оформление помещений при подготовке к проведению праздников.	5 баллов
2.За качество выполняемых работ	<p>Критерий:</p> <p>1. За особый режим работы.</p>	
	<p>Показатели:</p> <p>1.1. Исполнительская дисциплина.</p>	5 баллов
	1.2. Работа режим без больничных листов.	3 балла
	<p>Критерий:</p> <p>2. Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей.</p>	10 баллов
	<p>Показатели:</p> <p>2.1. Содержание мягкого инвентаря в образцовом состоянии.</p>	5 баллов
	2.2. Своевременная и качественная стирка и смена белья.	5 баллов
	2.3. Содержание прачечной в соответствии с требованиями СанПин.	5 баллов
	2.4. Своевременное и качественное оформление документации.	5 баллов
	2.5. Отсутствие обоснованных жалоб на оператора стиральных машин.	5 баллов

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплат
----------------------	---	---------------

1.За интенсивность и высокие результаты работы	Критерий: 1. сложность, напряженность, интенсивность, степень ответственности и характер работы.	
	Показатели: 1.1. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	5 баллов
	1.2. Выполнение отдельных поручений руководителя	3 балла
	1.3. Текущий ремонт мебели, сантехники, канализации	3 балла
	Критерий: 2. Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей	
	Показатели: 2.1. Проведение периодического осмотра технического состояния обслуживаемых зданий, оборудования и механизмов	3 балла
	2.2. Содержание в исправности и чистоте приспособлений и инструмента согласно должностной инструкции	3 балла
	Критерий: 3. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда	
	Показатели: 3.1. Проявление инициативы по освоению и применению трудовых методов и приемов труда, рациональной организации трудовых операций и рабочего места, способствующих снижению затрат труда	3 балла
	3.2. Привлечение материалов инвентаря для текущих ремонтных работ	3 балла
	Критерий: 4. Эстетическое оформление закрепленных помещений с учетом санитарных норм	
	Показатели: 4.1. Поддержание в рабочем состоянии оборудования, обеспечивающее	3 балла

	жизнедеятельность МБДОУ	
	4.2. Качественная работа по оснащению, ремонту и монтажу хозяйственного оборудования	3 балла
	Критерий: 5. Работа со сторонними организациями	
	Показатели: 5.1. Выполнение заявок по устраниению технических неполадок аварийных ситуаций	3 балла
2. За качество выполняемых работ	Критерий: 1. За качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации.	
	Показатели: 1.1. Подготовка технического состояния учреждения к новому учебному году, к летней оздоровительной работе (ЛОР)	3 балла
	Критерий: 2. За особый режим работы	
	Показатели: 2.1. Исполнительская дисциплина	3 балла
	2.3. Работа без больничных листов	3 балла
	Критерий: 3. Отсутствие нарушений техники безопасности	
	Показатели: 3.1. Отсутствие предписаний надзорных органов	3 балла
	3.2. Бережное отношение к материальным ценностям, контроль сохранность инвентаря	3 балла
	3.3. Выполнение правил внутреннего трудового порядка, правил и норма охраны труда, производственная санитария,	3 балла;

	противопожарная защита	
--	------------------------	--