



Утверждаю:

Заведующий МБДОУ д\с №49

Д.Купреево

В.В.Зобанова

Приказ № от 03.09.2018г

**Положение
о выплатах компенсационного, стимулирующего и
социального характера Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения детский
сад № 49 деревни Купреево**

Принято
на общем собрании
трудоого коллектива
МБДОУ д\с № 49
д.Купреево
Дата 31.08.2018

От работников
Председатель общего
собрания трудового
коллектива
Петруша О.В.Петруша

д.Купреево 2018 год

1. Общие положения

1.1. Настоящее «Положение о выплатах компенсационного, стимулирующего и социального характера в МБДОУ д\с №49 (далее Положение) в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Российской Федерации от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановлением администрации Гусь-Хрустального района от 31.12.2014 №1913 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений отрасли образования муниципального образования Гусь-Хрустальный район (муниципальный район)», приказом муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №49 деревни Купреево от 03.09.2018 №26-р «Об утверждении Положения о системе оплаты труда МБДОУ д\с№49 д.Купреево », Устава и Коллективного договора МБДОУ д\с№49 д.Купреево.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок и условия формирования системы оплаты труда и стимулирования работников МБДОУ д\с№49 д.Купреево .

1.3. Настоящее Положение основывается на показателях качества и результативности работы сотрудников МБДОУ и разрабатывается с целью:

- Стимулирования к повышению качества воспитательно-образовательного процесса;
- Роста профессионального мастерства сотрудников;
- Усиления социальной защищенности работников МБДОУ;
- Дифференцирования оплаты труда согласно результату труда работников МБДОУ;
- Развития творческой активности и инициативы, мотивации работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий;
- Повышения исполнительской дисциплины и усиления материальной заинтересованности каждого в достижении результатов труда.

1.4. Фонд оплаты труда работников МБДОУ д\с№49 д.Купреево рассчитывается исходя из стоимости бюджетной услуги (в части фонда оплаты труда), утверждаемой нормативным правовым актом управления образования администрации района на соответствующий финансовый год, и численности воспитанников в МБДОУ д\с№49 д.Купреево .

1.5. Положение распространяется на все категории работников, ведущих в МБДОУ д\с№49 д.Купреево трудовую деятельность на основе трудовых договоров, как по основному месту работы, так и работающих по совместительству.

1.6. Настоящее Положение разрабатывается администрацией ДОУ, принимается на общем собрании коллектива, утверждается руководителем, согласовывается с председателем общего собрания коллектива МБДОУ д\с№49 д.Купреево .

1.7. Фонд оплаты труда МБДОУ д\с№49 д.Купреево (далее - ФОТдоу) состоит из базовой (далее - ФОТб) и стимулирующей части (далее - ФОТст):

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

Доля базовой части фонда оплаты труда МБДОУ д\с№49 д.Купреево планируется в размере:

не более 70% от фонда оплаты труда МБДОУ д\с№49 д.Купреево $\text{ФОТб} = \text{ФОТдоу} \times 70\%$;

Доля стимулирующей части фонда оплаты труда планируется в размере: не менее 30% от фонда оплаты труда МБДОУ д\с№49 д.Купреево

$\text{ФОТст} = \text{ФОТдоу} \times 30\%$;

1.8. Заработная плата педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс, включает в себя установленный должностной оклад, доплаты и надбавки к должностным окладам, выплаты компенсационного, стимулирующего и социального характера, с учетом мнения общего собрания коллектива.

Заработная плата прочих специалистов МБДОУ д\с№49 д.Купреево» состоит:

$\text{ЗП} = \text{БЧс} + \text{СЧ}$, где

БЧс - базовая часть заработной платы специалистов, определяется по формуле:

$\text{БЧс} = \text{ДО} + \text{Н} + \text{Кв}$, где

ДО - должностной оклад;

Н - надбавки;

Кв - компенсационные выплаты (в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации);

СЧ - стимулирующая часть, из раздела "Выплаты стимулирующего характера".

1.9. Выплаты, повышающие размер должностного оклада, минимальной базовой суммы:

Работникам, осуществляющим свою деятельность в группах компенсирующей направленности, а также категориям работников, непосредственно работающих с детьми, посещающими компенсирующие группы в МБДОУ д\с№49 д.Купреево предусмотрено повышение должностных окладов, минимальной базовой суммы:

Категории работников	%
Воспитатели компенсирующих групп	20%
Младшие воспитатели компенсирующих групп	15%
Учитель-логопед	20%
Учитель-дефектолог	20%

1.10. Размеры выплат сотрудникам рассматриваются комиссией по распределению стимулирующих, компенсационных и социальных выплат, деятельность которой основывается на данном «Положении» и «Положении о работе комиссии по распределению выплат компенсационного, стимулирующего и социального характера сотрудников МБДОУ д\с№49 д.Купреево и оформляются соответствующим приказом руководителя МБДОУ и устанавливаются пропорционально отработанному времени.

1.11. Администрация МБДОУ обеспечивает гласность в вопросах выплат компенсационного, стимулирующего и социального характера в МБДОУ д\с№49 д.Купреево .

1.12. Выплаты компенсационного, стимулирующего и социального характера заведующему МБДОУ д\с№49 д.Купреево осуществляются на основании приказа Управления образования администрации Гусь-Хрустального района от 30.12.2016 №704-р «Об утверждении Положения о выплатах стимулирующего характера руководителям муниципальных образовательных учреждений Гусь-Хрустального района».

1.13. Ежемесячная заработная плата работника ДОУ, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего норму труда, не может быть ниже установленного законом минимального размера оплаты труда (МРОТ).

2. Выплаты компенсационного характера.

2.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

2.2. В МБДОУ д\с№49 д.Купреево 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);
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

2.2.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются:

- а) за работу с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда до 12%;
- б) за работу с особо тяжелыми, особо вредными и особо опасными условиями труда до 24%.

2.2.2. 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):

2.2.2.1. В учреждениях каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35% .

2.2.2.2. Выплаты при выполнении работ различной квалификации.

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

В случаях, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу.

2.2.2.3. Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.2.2.4. Оплата сверхурочной работы.

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, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.2.2.5. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- сельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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

2.2.2.6. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой и оплачивается в соответствии с [трудовым законодательством](#) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.3. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.

2.4. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их предоставления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.5. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.6. Размеры компенсационных выплат педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим воспитательно-образовательный процесс, определяются в процентах к заработной плате, рассчитанной за часы педагогической нагрузки или в абсолютных размерах.

3. Выплаты стимулирующего характера

3.1. В МБДОУ д\с№49 д.Купреево устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

3.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы. Условия осуществления выплат за интенсивность и высокие результаты работы основываются на показателях качества и результативности работы, которые утверждаются локальным актом МБДОУ д\с№49 д.Купреево по согласованию с общим собранием трудового коллектива МБДОУ д\с№49 д.Купреево .

3.1.2. Критерии и показатели оценки работы педагогического персонала, непосредственно осуществляющего воспитательно-образовательный процесс, по итогам учебного года для осуществления выплат стимулирующего характера утверждаются локальным актом образовательной организации (учреждения) ежегодно.

3.1.3. Параметры оценки деятельности работников МБДОУ д\с№49 д.Купреево для осуществления выплат стимулирующего характера в разрезе должностей приведены в таблицах 1 - 8 .

3.1.4. Иные выплаты стимулирующего характера.

3.2. Перечень стимулирующих выплат, порядок назначения, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат определяются коллективными договорами и локальными нормативными актами МБДОУ д\с№49 д.Купреево.

3.3. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда МБДОУ д\с№49 д.Купреево . Экономия по фонду базовой части оплаты труда также может быть направлена на стимулирующие выплаты.

3.4. Стимулирующие выплаты могут носить единовременный характер или устанавливаться на определенный период.

3.5. Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда рассматриваются на общем собрании трудового коллектива МБДОУ д\с№49 д.Купреево .

3.6. Размер стимулирующих выплат работникам МБДОУ д\с№49 д.Купреево период действия выплат и список сотрудников; получающих выплаты, закрепляются приказом руководителя образовательного учреждения по согласованию с членами комиссии по распределению стимулирующих и компенсационных выплат.

3.7. Условия осуществления стимулирующих выплат основываются на показателях качества и результативности работы, которые утверждаются локальным актом образовательной организации (учреждения) по согласованию с общим собранием трудового коллектива МБДОУ д\с№49 д.Купреево

3.8. Стимулирующие выплаты устанавливаются в баллах (процентах, абсолютном значении), переводятся в денежное выражение в соответствии со стоимостью балла (установленным значением, размером).

Порядок определения стоимости балла: определяется общее количество баллов, набранных сотрудниками по учреждению. 70% стимулирующего фонда оплаты труда учреждения делится на общее количество баллов и определяется стоимость одного балла.

Стоимость 1 балла умножается на количество баллов каждого сотрудника согласно оценочным листам.

4. Разовые выплаты стимулирующего характера.

4.1. Работникам МБДОУ д\с№49 д.Купреево могут производиться разовые выплаты стимулирующего характера в абсолютных величинах, в пределах 30% стимулирующего фонда оплаты труда учреждения, которые согласовываются с заведующим ДОУ.

4.1.1. по итогам подготовки к новому учебному году;

4.1.2. по итогам учебного года;

4.1.3. в течение года: за награду, почетную грамоту;

4.1.4. призовое место в конкурсе «Учитель года»;

4.1.5 призовое место в районных и областных конкурсах;

4.1.6 получение гранта за разработку и реализацию проекта;

4.1.7. к праздникам: 8 Марта, 23 февраля, Дню дошкольного работника, на юбилейные даты учреждения и работникам;

4.1.8. по итогам календарного года

4.1.9. - за ритмичность в работе, без больничных листов в течение года;

4.1.10. в течение года: за работу на участке д/сада, ведение сайта ДОУ, длительную работу на группе без подмены, подготовку и своевременную сдачу документации по ОТ, ГО и ЧС, ТБ и в военкомат.

5. Порядок снятия стимулирующих выплат

5.1. При изменении качества, результативности работы сотрудника, выявлении нарушений, установленная стимулирующая выплата может быть пересмотрена или снята на определенный срок приказом заведующего МБДОУ д\с№49 д.Купреево .

5.2. Стимулирующая выплата может быть снята:

5.2.1. За нарушение правил внутреннего трудового распорядка, не соблюдение должностных обязанностей - до 100%,

5.2.2. За выявленные нарушения по результатам ревизий, инвентаризаций, проверок контролирующих органов - до 50%,

5.2.3. За халатное отношение к имуществу детского сада, порча или утеря имущества - до 100%,

5.2.4. За некачественное проведение режимных моментов, не соблюдение режима дня, систематические нарушения при ведении документации - до 50%,

5.2.5. За нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей, ущемление прав ребенка, нарушение инструкций по ОТ, ПБ, ТБ, правил Сан ПиН - до 100%,

5.2.6. Вспышка инфекционных заболеваний по вине сотрудника - 100%,

5.2.7. За нарушение исполнительской дисциплины - до 50%,

5.2.8. Нарушение Положения о нормах профессиональной этики педагогических работников и несоблюдение служебной этики в отношениях с сотрудниками, родителями и детьми для остальных работников МБДОУ д\с№49 д.Купреево - до 100%.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. В пределах экономии фонда оплаты труда работникам МБДОУ д\с№49 д.Купреево могут производиться выплаты социального характера в виде единовременной материальной помощи.

Порядок установления, размеры и условия осуществления выплат единовременной материальной помощи работникам МБДОУ д\с№49 д.Купреево определяются коллективным договором.

6.2. В пределах фонда оплаты труда руководителям образовательных организаций (учреждений) могут производиться выплаты социального характера в виде единовременной материальной помощи.

Порядок установления, размеры и условия осуществления выплат единовременной материальной помощи руководителям образовательных организаций (учреждений) устанавливаются правовыми актами учредителя.

6.3. Единовременная материальная помощь работникам МБДОУ д\с №49 д.Купреево может быть оказана в случае стихийного бедствия, смерти близкого родственника (родителей, детей, супруга) и по другим уважительным причинам на основании письменного заявления работника учреждения.

7. Заключительные положения

7.1 Настоящее Положение вступает в действие с 01.09.2018 года и может быть пролонгировано на следующий год.

7.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся Общим собранием трудового коллектива Учреждения и принимаются на Общем собрании трудового коллектива.

Приложение к «Положению о выплатах компенсационного, стимулирующего и социального характера в МБДОУ д\с №49»

Таблица 1.

Критерии и показатели оценки качества работы **Воспитателя** для распределения стимулирующей части заработной платы

<u>№ п/п</u>	<u>Критерии качества и результативности работы</u>	<u>Показатели</u>	<u>Баллы, %, руб.</u>
<u>1.</u>	Результативность образовательной деятельности	1. Положительная динамика развития воспитанников (результаты мониторинга)	<u>10%</u>
		2. Охват мероприятиями детей, состоящих на учете в ПДН ОВД, "группе риска", СОП.	<u>10%</u>
		3. Организация обучения детей с ограниченными возможностями здоровья	<u>10%</u>
<u>2.</u>	Инновационная деятельность педагога	1. Применение в деятельности современных профессиональных технологий и форм воспитания	<u>10%</u>
		2. Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	<u>10%</u>
		3. Разработка и реализация проектов (педагогических, социальных)	<u>10%</u>
		4. Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников	<u>10%</u>
<u>3.</u>	Методическая деятельность	1. Разработка новых дидактических и методических средств обучения,	<u>10%</u>

		программ по отдельным направлениям, содержанию деятельности	
		2. Публикации	<u>10%</u>
		3. Участие в работе методических объединений, творческих групп, совещаний и пр.	<u>10%</u>
		4. Проведение мастер-классов, семинаров, стажировок на уровне района, города, области и др.	<u>20%</u>
		5. Обобщение и распространение педагогического опыта	<u>20%</u>
		6. Подготовка рекомендаций по работе с детьми, состоящими на учете в ПДН ОВД, "группе риска", СОП Обеспечение консультативной, диагностической, коррекционной, реабилитационной деятельности специалистов, работающих с детьми, состоящими на учете в ПДН ОВД, "группе риска", СОП, и их семьями	
		7. Выступление на конференциях, совещаниях на уровне района, города, области, др.	<u>20%</u>
		8. Активное взаимодействие с учреждениями культуры, спорта, дополнительного образования	<u>15%</u>
		9. Активное участие в проведении детских утренников (исполнение ролей, изготовление атрибутов), других организованных мероприятий в учреждении	<u>15%</u>
<u>4.</u>	Участие в конкурсах проф мастерства	1. Уровень конкурса: - ДОУ - районного - областного - федерального	<u>10%</u> <u>20%</u> <u>30%</u> <u>50%</u>
		2. Результативность участия	<u>10%</u>
<u>5.</u>	Взаимодействие с родителями	1. Удовлетворенность родителей качеством услуги Отсутствие конфликтов, жалоб	<u>10%</u>
		2. Отсутствие задолженности по родительской оплате за ДОУ	<u>5%</u>
		3. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников	<u>10%</u>
<u>6.</u>	Организация предметно-развивающей среды	1. Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление группы)	<u>10%</u>
		2. Ведение карт индивидуального развития воспитанников	<u>10%</u>

		3.Высокий уровень ведения установленной документации (мониторинг, подготовка отчетов, заполнение журналов, ведение календарных планов), соблюдение установленной исполнительской дисциплины	<u>10%</u>
<u>7.</u>	Организация и проведение здоровьесберегающих мероприятий	1.Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы Ведение систематической работы по сохранению и укреплению здоровья детей и снижению заболеваемости (относительно показателей по детскому саду)	<u>15%</u>
		2.Отсутствие случаев травматизма, строгое соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья детей, в процессе образовательной деятельности, создание безопасного образовательного пространства	<u>10%</u>
		2.Посещаемость воспитанниками дошкольного учреждения более 80%	<u>10%</u>
		3.Применение в работе здоровьесберегающих технологий (коррекционно-оздоровительные мероприятия: утренняя гимнастика, физминутки, коррегирующая гимнастика и др.)	<u>10%</u>
<u>8.</u>	Дополнительная нагрузка	1.Высокое качество работы по выборным должностям (объем нагрузки)	<u>10%</u>
		2.Кружковая работа с воспитанниками	<u>10%</u>

Таблица2

Критерии и показатели оценки качества работы учителя логопеда, учителя дефектолога, педагога психолога, музыкального руководителя, инструктора ФИЗО для распределения стимулирующей части заработной платы здоровья детей, в процессе образовательной деятельности, создание безопасного образовательного пространства

<u>№ п/п</u>	<u>Критерии качества и результативности работы</u>	<u>Показатели</u>	<u>Баллы, %, руб.</u>
<u>1.</u>	Результативность образовательной деятельности	1.Положительная динамика коррекции развития воспитанников	<u>10%</u>
		2.Положительная динамика в снижения количества детей, стоящих на учете у данного специалиста	<u>10%</u>

<u>2.</u>	Инновационная деятельность педагога	1.Применение в деятельности современных профессиональных технологий	<u>20%</u>
		2.Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	<u>10%</u>
		3.Разработка и реализация проектов (педагогических, социальных)	<u>10%</u>
<u>3.</u>	Методическая деятельность	1.Разработка новых дидактических и методических средств обучения, программ по отдельным направлениям, содержанию деятельности	<u>10%</u>
		2.Публикации	<u>10%</u>
		3.Участие в работе методических объединений, творческих групп, совещаний и пр.	<u>10%</u>
		4.Проведение мастер-классов, семинаров, стажировок на уровне района, города, области и др.	<u>10%</u>
		5.Выступление на конференциях, совещаниях на уровне района, города, области, др.	<u>10%</u>
<u>4.</u>	Участие в конкурсах проф мастерства	1.Уровень конкурса: -ДОУ - районного - областного -федерального	<u>10%</u> <u>20%</u> <u>30%</u> <u>50%</u>
		2.Результативность участия	<u>10%</u>
<u>5.</u>	Взаимодействие с родителями	1.Удовлетворенность родителей качеством услуги Отсутствие конфликтов, жалоб	<u>15%</u>
		2.Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников	<u>10%</u>
<u>6.</u>	Организация предметно-развивающей среды	1.Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета)	<u>15%</u>
		2.Ведение карт индивидуального развития воспитанников	<u>10%</u>
		3.Высокий уровень ведения установленной документации (мониторинг, подготовка отчетов заполнение журналов), соблюдение установленной исполнительской дисциплины	<u>20%</u>
<u>7.</u>	Организация и проведение здоровьесберегающих мероприятий	1.Использование в работе мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического	<u>10%</u>

		здоровья воспитанников	
		2.Отсутствие случаев травматизма, строгое соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников	<u>10%</u>
<u>8.</u>	Дополнительная нагрузка	3.Высокое качество работы по выборным должностям (объем нагрузки)	<u>10%</u>
		4.Кружковая работа с воспитанниками	<u>10%</u>

Таблица 3

**Критерии и показатели оценки качества работы
завпроизводством, завхоза для распределения стимулирующей
части заработной платы**

<u>№ п/п</u>	<u>Критерии качества и результативности работы</u>	<u>Показатели</u>	<u>Баллы, %, руб.</u>
<u>1.</u>	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения	1.Уровень исполнения требований Госпожнадзора	<u>10%</u>
		2.Уровень исполнения требований Роспотребнадзора	<u>10%</u>
<u>2.</u>	Своевременное и качественное заключение договоров на поставку продуктов питания, выполнение услуг	1.Отсутствие сбоев в организации поставок продуктов в учреждение	<u>5%</u>
		2.Контроль качества поставляемых в учреждение продуктов (соответствие СанПиН)	<u>10%</u>
		3.Контроль качества выполняемых поставщиками и подрядчиками работ	<u>5%</u>
		4.Контроль за выполняемыми работами и своевременной поставкой	<u>5%</u>
<u>3.</u>	Работа с основными средствами и материальными запасами учреждения	1.Своевременный учет материальных ценностей, инвентаризация	<u>5%</u>
		2.Сохранность и контроль за имуществом учреждения	<u>5%</u>
		3.Ведение соответствующей документации по своевременному списыванию материальных ценностей	<u>10%</u>

4.	Организация работы обслуживающего персонала	1.Отсутствие замечаний к работе со стороны потребителей услуг, администрации учреждения	<u>5%</u>
		2.Отсутствие конфликтных ситуаций	<u>5%</u>
5.	Уровень исполнительской дисциплины	1.Отсутствие нарушений действующего законодательства	<u>5%</u>
		2.Своевременная и качественная сдача отчетности	<u>5%</u>
6.	Участие в реализации программы по электросбережению	1.Наличие утвержденной программы	<u>10%</u>
		2.Соблюдение сроков реализации программы	<u>5%</u>
7.	Высокое качество организации работы по пожарной безопасности, электробезопасности. ГО и ЧС, антитеррористической защищенности	1.Строгое соблюдение техники безопасности, выполнение инструкций охраны труда, техники безопасности, пожарной и электробезопасности, обеспечение антитеррористической защищенности учреждения	<u>10%</u>
8.	Выполнение натуральных норм питания	1.Контроль качества организация питания, соблюдение натуральных норм питания	<u>10%</u>
9.	Работа в аварийных ситуациях (во время проведения текущих и капитальных ремонтов помещений учреждения)	1.Быстрая ликвидация аварийных ситуаций (проведение ремонтных работ, устранение неполадок в работе оборудования учреждения, приведение помещений в соответствие с санитарными и гигиеническими нормами)	<u>10%</u>
10.	Организация работы по охране труда	1.Высокий уровень организации работы по охране труда, высокое качество контроля и обеспечения техники безопасности, отсутствие травматизма	<u>10%</u>

Таблица 4.
Критерии и показатели оценки качества работы Младшего воспитателя для распределения стимулирующей части заработной платы

№ п/п	<u>Критерии качества и результативности работы</u>	<u>Показатели</u>	Баллы, %, руб.
-------	--	-------------------	----------------

1.	Результативность деятельности	1.Строгое соблюдение СанПиН, выполнение санэпидрежима, отсутствие замечаний контролирующих органов	10%
		2.Обеспечение сохранности материально- технической базы ДОУ, в том числе экомия водо и электроресурсов	10%
		3.Удовлетворенность родителями качеством предоставляемых услуг	20%
2.	Организационная деятельность	1.Работа в особых условиях (карантин и пр.)	20%
		2.Высокое качество работы по выборным должностям (объем нагрузки)	10%
		3.Участие в общественных мероприятиях ДОУ (субботники, текущий ремонт, подготовка помещений к праздникам, к ремонту и пр.) Участие в детских утренниках, днях открытых дверей и др. организованных мероприятиях	20%
3.	Взаимодействие с воспитателем	1.Помощь воспитателю в образовательном процессе: в проведении занятий, в уголках дежурств, в уголке природы (уход за комнатными растениями), в формировании культуры поведения, культурно-гигиенических навыков	10%
		2.Помощь воспитателю в организации предметно-развивающей среды	10%
		3.Помощь воспитателю в проведении разнообразных форм работы с родителями (в т.ч. организация и проведение родительских собраний)	10%
		4.Помощь воспитателю в работе с социумом: активное взаимодействие с учреждениями культуры, сирота, дополнительного образования	10%
4.	Здоровьесберегающие мероприятия	1.Участие в работе по сохранению и укреплению здоровья детей и снижению заболеваемости (относительно показателей по детскому саду)	10%
		2.Отсутствие случаев травматизма, строгое со-	10%

		блюдение инструкций по охране жизни и здоровья детей, в процессе образовательной деятельности, создание безопасного образовательного пространства	
		3.Посещаемость воспитанниками группы (рассчитывается по среднемесячной посещаемости)	5%
		4.Применение в работе здоровьесберегающих технологий (коррекционно-оздоровительные мероприятия: утренняя гимнастика, физминутки, коррегирующая гимнастика и др.)	5%

Таблица 5.

Критерии и показатели оценки качества работы работников пищеблока: повара, подсобный рабочий кухни для распределения стимулирующей части заработной платы

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели	Баллы, %, руб.
1.	Качественная организация детского питания	1.Качественное приготовление пищи в соответствии с технологическими картами; соблюдение непересекающихся процессов в технологии приготовления блюд; соблюдение графика выдачи пищи	10%
		2.Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	10%
2.	Качественное содержание оборудования, пищеблока	1.Содержание оборудования, пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН, выполнение правил санэпидрежима	10%
		2.100% сохранность материально - технической базы ДОУ; в том числе экономия водо и энергоресурсов	10%
3.	Соблюдение техники безопасности	1.Отсутствие травматизма, выполнение инструкций по охране труда и технике безопасности, пожарной и электробезопасности	10%
4.	Результаты	2.Высокая оценка деятельности	10%

	деятельности	работников пищеблока сотрудниками, родителями (на основании анкет, опросников), учет мнения по качеству питания со стороны воспитателей и родителей	
		3.Разнообразие и освоение новых блюд (по технологическим картам)	10%
		4.Инициативность при замене временно отсутствующих работников, взаимопомощь	10%
5.	Дополнительная нагрузка	1.Участие в общественных мероприятиях МБДОУ (субботники, текущий ремонт, праздники и др.)	20%
		2.Высокое качество выполнения работы по выборным должностям (Председатель СТК, уполномоченный по о.т., специалист по о.г.. секретарь, ДПД и др.	20%
		3.Активное участие при проведении детских утренников, дней открытых дверей, и других организационных мероприятий (приготовление блюд выпечки)	10%
		4.Работа в особых условиях (отсутствие горячей воды, в карантинном режиме, уборка помещений после дезинфекции)	20%
		5.Работа с превышением норматива детей (рассчитывается по среднемесечной посещаемости)	10%