

**Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 14»**

Обсуждена и принята на общем
собрании работников
МДОУ «Детский сад № 14»
протокол № 1 от «30» августа 2021г.

УТВЕРЖДЕНО
Приказ № 56 от «30» августа 2021г.

**Локальный нормативный акт № 46
об оплате и стимулировании труда работников**

2021 г.
п.Петровское

1. Общие положения

1.1. 1.1. Настоящее положение об оплате и стимулировании труда работников (далее – положение) устанавливает систему отношений в области оплаты труда между муниципальным дошкольным образовательным учреждением «Детский сад № 14» (далее – МДОУ) и работниками МДОУ. Понятия и термины, применяемые в настоящем положении, используются в значениях, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах Российской Федерации.

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законом РФ «О образовании» №273-ФЗ от 29.12.2012, письмом Министерства образования и науки РФ за № 67 М от 09.04.1993 г. «О порядке установления доплат и надбавок», Положения о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности, утвержденного постановлением Правительства Ленинградской области от 30.04.2020 N 262, Постановлением администрации муниципального образования Приозерский муниципальный район Ленинградской области №1963 от 30.06.2020 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях муниципального образования Приозерский муниципальный район Ленинградской области по видам экономической деятельности», Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Уставом МДОУ, коллективного договора в целях усиления материальной заинтересованности работников ДООУ в повышении качества воспитательно-образовательного процесса, развития их творческой активности и инициативы, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

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

1.3. При введении настоящего положения работникам МДОУ гарантируется выплата заработной платы в размерах, не ниже ранее установленных (без учета премий и иных стимулирующих выплат), а также с учетом величины минимального размера оплаты труда в Российской Федерации, установленного законодательством Российской Федерации.

1.4. Определение размеров должностных окладов, доплат и стимулирующих выплат по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой должности.

1.5. В настоящем положении используются следующие термины и понятия:

заработная 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) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты);

расчетная величина - установленный областным законом об областном бюджете Ленинградской области на очередной финансовый год и на плановый период показатель, который применяется для расчета должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) работников за календарный месяц или за выполнение установленной нормы труда (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы);

квалификационные уровни - уровни оплаты труда работников в зависимости от квалификации работника и сложности выполняемой работы;

межуровневые коэффициенты - соотношение между должностными окладами, соответствующими определенным квалификационным уровням, и расчетной величиной;

компенсационные выплаты - выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу в ночное время;

персональные надбавки – работникам включает в себя выплаты, стимулирующие повышение деловых (трудовых) качеств работников, устанавливается дифференцированно (выплаты за ученое звание и ученую степень, за почетное звание, за квалификационные категории);

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

стимулирующие выплаты – выплаты, вводимые в целях материальной заинтересованности работников в качестве и высоких результаты работы.

2. Порядок формирования фонда оплаты труда

2.1. Месячный фонд оплаты труда работников дошкольного учреждения определяется как сумма:

- расходов на выплату должностных окладов (окладов, ставок заработной платы педагогических работников) всех штатных единиц по штатному расписанию;
- расходов на осуществление постоянных компенсационных выплат;
- расходов на осуществление стимулирующих выплат, в том числе персональных надбавок к должностным окладам.

2.2. Годовой фонд оплаты труда дошкольного учреждения, указанный в пункте 2.1. настоящего положения, рассчитывается путем умножения месячного фонда оплаты труда на 12.

2.3. Конкретный объем средств на установление стимулирующих выплат утверждается нормативно – правовым актом, администрацией по предоставлению отраслевого комитета (отдела) в пределах, утвержденных по бюджету ассигнований на соответствующий год.

Объем средств на установление стимулирующих выплат работникам дошкольных учреждений устанавливается с учетом среднего коэффициента посещаемости по учреждению за предыдущий календарный год.

2.3. По состоянию на 01 сентября каждого учебного года руководитель МДОУ согласовывает штатное расписание с учредителем и утверждает распорядительным актом.

2.5. При формировании штатного расписания МДОУ руководствуется перечнем должностей, установленных действующими квалификационными справочниками.

3. Механизм формирования и выплаты заработной платы работникам

3.1. За труд в МДОУ каждый работник получает заработную плату, которая складывается из должностного оклада, доплаты, выплат стимулирующего характера и максимальным размером не ограничиваются. Оклад носит постоянный характер и меняется только на основании распорядительного акта руководителя; доплаты и выплаты стимулирующего характера могут выплачиваться каждому работнику ежемесячно, ежеквартально или разово в размере, определяемом настоящим положением.

3.2. В МДОУ за счёт средств, полученных в виде субсидии на возмещение затрат на оказание государственных услуг (выполнение работ), субсидии на иные цели и других видов субсидий устанавливаются следующие выплаты работникам за их труд (заработная плата):

- *должностной оклад*, рассчитываемый как произведение расчётной величины на соответствующий межуровневый коэффициент, фиксируется в штатном расписании;

- *доплаты* - выплачиваются за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, за совмещение должностей и расширение зоны обслуживания, включают выплаты компенсационного характера (за работу в ночное время, в праздничные и выходные дни в случаях) и в порядке, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, настоящим положением и другими нормативно-правовыми актами;

- *стимулирующие выплаты* – устанавливаются за интенсивность и высокие результаты работы, за сложность, напряжённость и высокое качество выполнения работ, включают премиальные выплаты по итогам работы, материальную помощь, персональные надбавки за наличие квалификационной категории, рассчитываемые и выплачиваемые в соответствии с данным положением.

Работодатель в праве устанавливать новые виды доплат и иных стимулирующих выплат путем издания распорядительного акта и предоставления комиссии для указания выплат в протоколе.

3.3. Любой работник МДОУ может совмещать несколько должностей на условиях совместительства и совмещения согласно утвержденному штатному расписанию с учетом профессионального уровня, действуя в соответствии с должностными инструкциями при условии выполнения всех функциональных обязанностей.

3.4. Оплата труда всех работников МДОУ производится исходя из нагрузки, установленной штатным расписанием, утвержденным руководителем дошкольного учреждения и согласованным с учредителем.

3.5. Норма часов административного, педагогического, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается в соответствии с правовыми актами Российской Федерации и локальными актами МДОУ.

3.5. Изменение нагрузки в течение учебного года осуществляется в связи с производственной необходимостью и по согласию работника и утверждается распорядительным актом руководителя дошкольного учреждения.

3.6. Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении нагрузки в течение года и об обеспечении другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца

3.7. Выплата заработной платы производится в денежной форме в рублях путём зачисления на банковскую карту два раза в месяц: 25 числа текущего месяца - 40% от оклада и 10 числа следующего месяца – оставшаяся часть оклада, доплаты и премии.

3.8. При выплате заработной платы работодатель обязан выдать расчетный лист, в котором отражены составные части заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Конкретный размер заработной платы, в том числе в суммовом выражении указывается в расчетном листке, установленной формы, который содержит достоверные сведения:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

3.9. Удержания из заработной платы работника производятся только в следующих случаях:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность;

- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда или простоя;

- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска;

- другие случаи, предусмотренные Трудовым кодексом РФ

3.10. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника (ст. 140 ТК РФ). Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязуется в указанный выше срок выплатить не оспариваемую им сумму.

3.11. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

4. Порядок определения размеров должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников и повышающих коэффициентов к ним.

4.1. Размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников (за исключением руководителя учреждения) устанавливаются учреждениями, а руководителя учреждения – уполномоченным органом.

4.2. Размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников (за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения) устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (далее – ПКГ, КУ).

Установление различных размеров должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по различным должностям (профессиям) внутри одной ПКГ, одного КУ не допускается.

Установление по отдельной ПКГ, отдельному КУ размеров должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) более высоких, чем по ПКГ, КУ соответствующей категории работников более высокого уровня, не допускается.

4.3. По должностям работников, не включенным в ПКГ, размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) устанавливаются в зависимости от сложности труда с учетом ограничений, установленных настоящим Положением.

4.4. Определение размеров должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой должности.

4.5. Должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) работника, за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения, устанавливается учреждением в размере не ниже минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), определяемого как произведение расчетной величины, устанавливаемой решением совета депутатов о бюджете муниципального образования Приозерский муниципальный район Ленинградской области, и межуровневого

коэффициента по соответствующей должности (далее-минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы)).

Устанавливаемый учреждением должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) по должности не может превышать минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) более чем в 2 раза, с учетом ограничений, установленных пунктом 4.2 настоящего Положения.

Применение при расчете должностных окладов межуровневых коэффициентов, не установленных настоящим Положением, а также установление должностных окладов по должностям, для которых не установлены межуровневые коэффициенты, не допускается.

4.6. Межуровневые коэффициенты устанавливаются:

Межуровневые коэффициенты для определения должностных окладов (ставок заработной платы) для педагогических работников

Квалификационный уровень	Наименование должности (профессии)	Межуровневые коэффициенты	
		Среднее профессиональное образование	Высшее профессиональное образование
1-ый квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	1,45	1,75
3-ий квалификационный уровень	Воспитатель, методист	1,6	1,9
4-ый квалификационный уровень	Старший воспитатель, старший методист	1,7	2

Межуровневые коэффициенты для определения должностных окладов (ставок заработной платы) для учебно-вспомогательного персонала

Квалификационный уровень	Наименование должности (профессии)	Межуровневые коэффициенты
1-ый квалификационный уровень	Младший воспитатель	
	- среднее профессиональное образование	1,35
	- высшее профессиональное образование	1,5
1-ый квалификационный уровень	Делопроизводитель	1,2
2-ой квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	1,55

Межуровневые коэффициенты для определения должностных окладов (ставок заработной платы) для обслуживающего персонала

Квалификационный уровень	Наименование должности (профессии)	Межуровневые коэффициенты
1-ый квалификационный уровень	Дворник, сторож, рабочий по ремонту и обслуживанию зданий, машинист по стирке белья, уборщик служебных помещений, кастелянша, оператор хлораторной установки, кухонный рабочий	1,05
4-ый квалификационный уровень	Повар	1,8

4.7. Штатное расписание муниципального учреждения утверждается руководителем этого учреждения и включает в себя все должности рабочих, руководителей, специалистов и служащих данного учреждения.

4.8. Месячный размер оплаты труда работников, которым установлена ставка заработной платы, в части, выплачиваемой по ставке заработной платы без учета компенсационных и стимулирующих выплат (далее – выплаты по ставке заработной платы), определяется:

- за педагогическую работу – исходя из установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы и установленного работнику объема педагогической работы (учебной нагрузки), с учетом особенностей, указанных далее.

Особенности определения выплат по ставке заработной платы за педагогическую работу

- Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядок установления педагогическим работникам учебной нагрузки, а также перечень случаев, при которых выплаты по ставке заработной платы осуществляются в размере ставок заработной платы работникам, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка, соответствующая норме часов педагогической работы за ставку заработной платы, определяются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. 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».

- Учебная нагрузка педагогических работников устанавливается на начало учебного года на основе утверждаемого приказом по учреждению тарификационного списка педагогических работников, для которых установлена норма часов за ставку заработной платы (далее – тарификационный список педагогических работников).

- Учебная нагрузка педагогических работников, для которых установлена норма часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю, может быть установлена раздельно по полугодиям учебного года.

- Формы тарификационных списков педагогических работников устанавливаются локальным нормативным актом уполномоченного органа.

- Педагогическим работникам, поступившим на работу до начала учебного года, выплаты по ставке заработной платы осуществляются в размере ставки заработной платы.

4.9. Повышающий коэффициент уровня квалификации для работника определяется по формуле:

$$KK_i = 1 + KB_i + ПЗ_i + УС_i ,$$

где:

КВ_i – надбавка за квалификационную категорию, классность по отдельным должностям работников для i-го работника;

ПЗ_i – надбавка за почетные, отраслевые, спортивные звания для i-го работника;

УС_i – надбавка за ученую степень для i-го работника.

4.10. Надбавка за квалификационную категорию, классность устанавливается для отдельных категорий работников в следующих размерах:

Категория работников	Квалификационная категория, классность	Надбавка
Педагогические	высшая категория	0,30
	первая категория	0,20

Наличие квалификационной категории, классности должно быть подтверждено соответствующим документом аттестационной комиссии.

Надбавка применяется со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссии.

4.11. Надбавка за почетные, отраслевые, спортивные звания устанавливается при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности учреждения присвоенному званию, если иное не установлено настоящим Положением, в следующих размерах:

Звание	Надбавка
Почетное звание «Народный»; «Заслуженный»,	0,30
Звание «Почетный учитель Ленинградской области»; звание «Почетный работник физической культуры и спорта Ленинградской области»; звание «Почетный работник культуры Ленинградской области»	0,20
Отраслевые (ведомственные) звания	0,10
Спортивные звания (только для должностей спортсменов, спортсмен-инструктор, спортсмен-ведущий)	0,10

Надбавка применяется со дня присвоения соответствующего почетного, отраслевого, спортивного звания.

При наличии у работника нескольких почетных, отраслевых, спортивных званий надбавка устанавливается по максимальному значению.

4.12. Надбавка за ученую степень устанавливается отдельным категориям работников при условии соответствия ученой степени профилю деятельности работника в следующих размерах:

Категория работников	Научная степень	Надбавка
Научные работники	Кандидат наук	0,07
	Доктор наук	0,15

Надбавка применяется со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома, присуждения ученой степени.

5. Размеры и порядок установления компенсационных выплат.

5.1. Компенсационные выплаты устанавливаются приказом по учреждению в рублях или в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы для педагогических работников) работников.

5.2. Размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, определяются по результатам проведенной в установленном порядке специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, повышение оплаты труда не производится.

5.3. Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются учреждением с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором.

5.4. Выплаты работникам за выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

При осуществлении компенсационных выплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни учитывается не только окладно-ставочная часть заработной платы, но и все компенсационные и стимулирующие выплаты.

5.5. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере работникам - 20 процентов должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), рассчитанного за час работы.

Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

5.6. Размер доплаты за часы педагогической, выполняемой работником сверх установленной ему учебной нагрузки, определяется в трудовом договоре с работником, с учетом требований приказа Министерства образования и науки Российской Федерации, исходя из ставки почасовой оплаты труда, определяемой порядком определения ставок почасовой оплаты труда педагогических работников.

5.7. Размер выплат работникам за увеличение установленной сокращенной продолжительности рабочего времени с 36 до 40 часов в неделю устанавливается в соответствии с трудовым законодательством в размере двойного должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы исходя из 40-часовой рабочей недели.

5.8. Работникам учреждений устанавливаются выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, помимо перечисленных в пунктах 5.4-5.7 настоящего Положения. Размеры выплат устанавливаются в порядке, установленном трудовым законодательством.

6. Виды и порядок установления стимулирующих выплат

6.1. В МДОУ устанавливаются следующие доплаты:

- за эффективность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- доплаты за дополнительные виды работ, в том числе не входящих в круг основных обязанностей.

6.2. Доплаты выплачиваются с периодичностью подведения итогов работы учреждения, работника – ежемесячно, ежеквартально, за календарный год

6.3. Доплаты устанавливаются распорядительным актом руководителя МДОУ, а также могут устанавливаться на основании:

- протокола комиссии по распределению стимулирующей части оплаты труда (далее – комиссия) для установления выплат стимулирующего характера и доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника;
- табеля учёта рабочего времени для установления доплат за совмещение должностей и расширение зоны обслуживания, за работу в ночное время, в праздничные и выходные дни;

- дополнительного соглашения к трудовому договору о порядке и условиях совмещения должностей;

- протокола заседания аттестационной комиссии МДОУ по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда и протоколов испытательной лаборатории для установления компенсационных выплат за работу с вредными и (или), опасными условиями труда и иными особыми условиями труда.

6.4. В МДОУ устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- персональные надбавки,
- материальная помощь,
- премиальные выплаты по итогам работы,
- за сложность, напряженность и высокое качество выполнения работы.
- премиальный фонд от руководителя.

6.5. Персональные надбавки устанавливаются распорядительным актом по дошкольному учреждению в процентном соотношении к должностному окладу педагогическим работникам за квалификационную категорию.

6.6. Премиальный фонд от руководителя устанавливается в размере 20% от стимулирующего фонда за вычетом персональных надбавок и доплат за совмещение профессий (должностей) и расширение зоны обслуживания. Оформляется распорядительным актом руководителя и предоставляется комиссии по распределению стимулирующего фонда для начисления и оформления в протоколе.

6.7. Премирование работников проводится по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, учебный год, календарный год. Кроме того, премии выплачиваются в связи с юбилеями (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет), профессиональными праздниками, знаменательными и официальными праздничными датами.

6.8. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление премии производится за фактически проработанное время в данном периоде.

6.9. Всем работникам МДОУ в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи:

6.10. Единовременная материальная помощь может быть оказана по решению руководителя МДОУ по согласованию с комиссией в следующих случаях:

- смерти близких родственников (жены, мужа, детей, родителей либо родных братьев, сестер в случае ведения совместного хозяйства) работника, на основании копий свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родственные отношения;

- утраты личного имущества в результате пожара, совершенного преступления или стихийного бедствия, на основании справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.);

- тяжелого заболевания, затраты на лечение, которого не могут быть учтены при

определении суммы социального налогового вычета, либо не предусмотрены Перечнем дорогостоящих видов лечения, рассматриваются по ходатайству непосредственного начальника с предоставлением документов, подтверждающих фактические расходы на лечение;

- тяжелого материального положения по представлению сотрудников МДОУ;
- смерти работника, основным местом работы которого являлось дошкольное учреждение, или бывшего работника, уволившегося из МДОУ в связи с выходом на пенсию, материальная помощь оказывается его семье в лице супруга либо, в случае его отсутствия, одного из детей, либо, в случае их отсутствия, одного из родителей, либо, в случае их отсутствия, родного брата или сестры, либо, в случае отсутствия близких родственников, материальная помощь для проведения похорон оказывается руководителю структурного подразделения, в котором работал умерший;
- в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, при стихийных бедствиях и в целях социальной поддержки.

6.11. Размер единовременной материальной помощи работникам МДОУ не ограничен максимальным пределом.

6.12. Выплата единовременной материальной помощи работникам производится на основании распорядительного акта руководителя дошкольного учреждения с учетом положений настоящего раздела.

6.13. Стимулирующие выплаты у педагогического персонала состоят из двух частей. Первой частью является фиксированная сумма в рублях равная объему нагрузки занимаемой должности или должностей. Эта сумма является постоянной, меняется только в случае уменьшения или увеличения нагрузки. Вторая часть стимулирующих выплат формируется из количества набранных работниками баллов посредством карт оценки качества и результативности труда (приложение 2), разработанных на основании критериев и показателей эффективности и результативности работы сотрудников МДОУ(приложение 1).

7. Условия выплат стимулирующего характера.

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

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

7.3. Система материального стимулирования включает в себя ежемесячные дифференцированные выплаты стимулирующего характера по результатам труда.

7.4. Выплаты стимулирующего характера носят дифференцированный характер и устанавливаются за достигнутые результаты в обучении и воспитании, качественное выполнение должностных обязанностей. Фонд стимулирования составляет не менее 30% от фонда оплаты труда.

7.5. Тарификационная комиссия ДООУ вправе изменить размеры доплат и надбавок в зависимости от качества, результативности, творческого отношения к работе, а также в связи с нарушениями трудовой дисциплины.

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

7.7. Размер надбавок и доплат работнику образовательного учреждения сокращается:

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

Критерии и показатели результативности и эффективности работы педагогического персонала МДОУ
Оценочный лист эффективности и результативности труда воспитателя

За _____ 20__ г. Ф.И.О. _____

п/п №	Критерии	Показатели	Баллы	Размер выплат	Примечание								
1.	Общие показатели	Посещаемость	1 балл 2 балла 3 балла	Определяется произведением цены балла на количество баллов, цена балла рассчитывается делением полученной суммы стимулирующих выплат на общий балл	<table border="1"> <tr> <td>Сад</td> <td>Ясли</td> </tr> <tr> <td>Более 70</td> <td>Более 50</td> </tr> <tr> <td>Более 80</td> <td>Более 60</td> </tr> <tr> <td>Более 90</td> <td>Более 70</td> </tr> </table>	Сад	Ясли	Более 70	Более 50	Более 80	Более 60	Более 90	Более 70
		Сад	Ясли										
		Более 70	Более 50										
Более 80	Более 60												
Более 90	Более 70												
Отсутствие детского травматизма	3б												
Наличие и состояние документации и ее соответствие требованиям ОП (планирование, диагностический материал, индивидуальные маршруты)	3б												
2.	Участие в методической работе	Соблюдение режима и выполнение КГН	3б	Определяется произведением цены балла на количество баллов, цена балла рассчитывается делением полученной суммы стимулирующих выплат на общий балл									
		Использование ИКТ и ТСО в ОД (проекты, презентации и др.)	5б(аргументировать)										
2.	Участие в методической работе	Разработка и реализация новых форм организации образовательного процесса, использование современных образовательных технологий, в том числе с применением дистанционных и электронных форм обучения	10	Определяется произведением цены балла на количество баллов, цена балла рассчитывается делением полученной суммы стимулирующих выплат на общий балл									
		Участие в организации педсоветов, в семинарах, МО, творческих группах	3										
		Проведение мастер-классов, открытых мероприятий и т.д.	3										
		Участие педагогов в конкурсах	3		Уровень ДОУ - 1 балл Муниципальный - 2 балла								

					Региональный – 3 балла Призеры, победители – поощрение
		Участие воспитанников в конкурсах	3		Уровень ДОУ - 1 балл Муниципальный – 2 балла Региональный – 3 балла Призеры, победители – поощрение
3.	Реализация дополнительных проектов	Трансляция педагогического опыта, наличие публикации в СМИ	3		
		Публикация материалов на сайте ДОУ	3		
		Самообразование (курсы, квалификационная подготовка, взаимопосещение)	3		
		Наставничество	3		
		Отсутствие или наличие обоснованных жалоб и конфликтов	3		
4.	Работа с родителями	Удовлетворенность родительской ответственности (по итогам анкетирования)	3		
		Своевременная родительская оплата	2		
		Участие родителей в мероприятиях ДОУ	3		
		Проведение совместных с родителями мероприятий	3		
		Работа с проблемными семьями воспитанников	2		
		Обновление, пополнение и сохранение РПС на группе	3		
5.	Оснащение РПС	Участие в благоустройстве территории и участка	3		
		Участие в оформлении мероприятий (музыкальный зал, спортивный зал, спортивная площадка)	3		

		Наличие и обновление игровых центров в группе в соответствии с требованиями ОП	5(аргументировать)		
6.	Укрепление и сохранение здоровья воспитанников	Организация мероприятий оздоровительной и спортивной направленности	3		
		Организация мероприятий по формированию ЗОЖ	3		
		Организация мероприятий направленных на снижение заболеваемости	3		
7.	Инновационная деятельность	Реализация инновационных проектов (тема, сроки)	3(аргументировать)		
		Диагностика достижений воспитанников	3		
8.	Организация системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений воспитанника	Работа с одаренными детьми	2		
9.	Социальное партнерство	Участие в реализации муниципальных, региональных и федеральных проектов и программ по конкретным направлениям	2		
10.	Вклад в решение кадровой политики (подработка)	По факту			
		Количество подработок			В соответствии с суммой оклада, с применением межуровневого коэффициента пропорционально отработанного времени
		ИТОГО: 100%			

Оценочный лист эффективности и результативности труда инструктора по физкультуре

За

20 г. Ф.И.О.

п/п №	Критерии	Показатели	Баллы	Размер выплат	Примечание
1.	Общие показатели	Использование новых методов организации ОД	3	Определяется произведением цены балла на количество баллов, цена балла рассчитывается делением полученной суммы стимулирующих выплат на общий балл	
		Отсутствие детского травматизма	4		
		Наличие и состояние документации и ее соответствие требованиям ОП (планирование, диагностический материал, индивидуальные маршруты)	3		
		Соблюдение режима и выполнение КГН	3		
		Использование ИКТ и ТСО в ОД (проекты, презентации и др.)	5		аргументировать
2.	Участие в методической работе	Разработка и реализация новых форм организации образовательного процесса, использование современных образовательных технологий, в том числе с применением дистанционных и электронных форм обучения	10		
		Участие в организации педсоветов, в семинарах, МО, творческих группах	3		
		Проведение мастер-классов, открытых мероприятий и т.д.	3		
		Участие педагогов в конкурсах	3		
					Уровень ДОУ - 1 балл Муниципальный - 2 балла Региональный - 3 балла Призеры, победители - поощрение

	Участие воспитанников в конкурсах	3	Уровень ДОУ - 1 балл Муниципальный – 2 балла Региональный – 3 балла Призеры, победители – поощрение	
3.	Трансляция педагогического опыта, наличие публикации в СМИ	3		
	Публикация материалов на сайте ДОУ	3		
	Самообразование (курсы, квалификационная подготовка, взаимопосещение)	3		
	Наставничество	3		
4.	Отсутствие или наличие жалоб и конфликтов	3		
	Удовлетворенность родительской общечности (по итогам анкетирования)	3		
	Участие родителей в мероприятиях ДОУ	3		
	Проведение совместных с родителями мероприятий	3		
5.	Обновление, пополнение и сохранение РППС на группе	3		
	Участие в благоустройстве территории и участка	3		
	Участие в оформлении мероприятий (музыкальный зал, спортивный зал, спортивная площадка)	3		
	Наличие и обновление игровых центров в группе в соответствии с требованиями ОП	5		
6.	Организация мероприятий оздоровительной и спортивной направленности	3		
	Организация мероприятий по формированию ЗОЖ	3		
	Организация мероприятий направленных на снижение заболеваемости	3		
Укрепление и сохранение здоровья воспитанников				

7.	Инновационная деятельность	Реализация инновационных проектов (тема, сроки)	Заргументировать	
8.	Организация системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений воспитанника	Диагностика достижений воспитанников Работа с одаренными детьми	3	
9.	Социальное партнерство	Участие в реализации муниципальных, региональных и федеральных проектов и программ по конкретным направлениям По факту	5	
10.	Вклад в решение кадровой политики (подработка)	Количество подработок		В соответствии с суммой оклада, с применением межуровневого коэффициента пропорционально отработанного времени

Оценочный лист эффективности и результативности труда музыкального руководителя

За

20 г. Ф.И.О.

п/п №	Критерии	Показатели	Баллы	Размер выплат	Примечание
1.	Общие показатели	Использование новых методов организации ОД	3	Определяется произведением цены балла на количество баллов, цена балла рассчитывается делением полученной суммы стимулирующих выплат на общий балл	
		Отсутствие детского травматизма	3		
		Наличие и состояние документации и ее соответствие требованиям ОП (планирование, диагностический материал, индивидуальные маршруты)	3		
2.	Участие в методической работе	Соблюдение режима и выполнение КГН	3	Определяется произведением цены балла на количество баллов, цена балла рассчитывается делением полученной суммы стимулирующих выплат на общий балл	
		Использование ИКТ и ТСО в ОД (проекты, презентации и др.)	5		
		Разработка и реализация новых форм организации образовательного процесса, использование современных образовательных технологий, в том числе с применением дистанционных и электронных форм обучения	10		
		Участие в организации педсоветов, в семинарах, МО, творческих группах	3		
		Проведение мастер-классов, открытых мероприятий и т.д.	3		
		Участие педагогов в конкурсах	3		Уровень ДОУ - 1 балл Муниципальный - 2 балла Региональный - 3 балла Призеры, победители - поощрение

	Участие воспитанников в конкурсах	3	Уровень ДОУ - 1 балл Муниципальный – 2 балла Региональный – 3 балла Призеры, победители – поощрение
3.	Трансляция педагогического опыта, наличие публикации в СМИ	3	
	Публикация материалов на сайте ДОУ	3	
	Самообразование (курсы, квалификационная подготовка, взаимопосещение)	3	
4.	Наставничество	3	
	Отсутствие или наличие жалоб и конфликтов	3	
	Удовлетворенность родительской ответственности (по итогам анкетирования)	3	
	Участие родителей в мероприятиях ДОУ	3	
	Проведение совместных с родителями мероприятий	3	
	Работа с проблемными семьями воспитанников	3	
5.	Обновление, пополнение и сохранение РППС на группе	3	
	Участие в благоустройстве территории и участка	3	
	Участие в оформлении мероприятий (музыкальный зал, спортивный зал, спортивная площадка)	3	
6.	Организация мероприятий оздоровительной и спортивной направленности	3	
	Организация мероприятий по формированию ЗОЖ	3	
7.	Организация мероприятий направленных на снижение заболеваемости	3	
	Реализация инновационных проектов (тема, сроки)	3	аргументировать

		3	
8.	<p>Организация системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений воспитанника</p>	3	<p>Диагностика достижений воспитанников Работа с одаренными детьми</p>
9.	Социальное партнерство	5	<p>Участие в реализации муниципальных, региональных и федеральных проектов и программ по конкретным направлениям По факту Количество подработок</p>
10.	Вклад в решение кадровой политики (подработка)		<p>В соответствии с суммой оклада, с применением межуровневого коэффициента пропорционально отработанного времени</p>

Критерии и показатели результативности и эффективности работы учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МДОУ

Оценочный лист эффективности и результативности труда делопроизводителя

За _____ 20__ г.

Ф.И.О. _____

Критерий	Комментарий	Балл	Комментарий	Балл	Итого
	Сотрудник		Руководитель		
1. Коэффициент за использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых показателей, архивном учете и делопроизводстве (0-3 балла).					
2. Коэффициент за отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению документации, делопроизводству (заполняется по итогам проверок: на уровне ДОУ – 3 балла, на уровне города – 5 баллов, на уровне края 10 баллов).					
3. Коэффициент оценки качества работы при обработке персональных данных сотрудников, родителей, детей, ведения личных дел сотрудников Учреждения, за отсутствие жалоб со стороны сотрудников по качеству выполняемой работы (0-2 балла).					
4. Коэффициент за своевременное архивирование документов (0-2 балла).					
5. Своевременное отправление Исходящей документации, издание приказов, табеля, и т.д.) (0-4 балла).					
6. Коэффициент за участие в благоустройстве территории, помещений МДОУ (0-3 балла).					
7. Коэффициент за отсутствие дисциплинарных взысканий (1 балл).					
8. Коэффициент за увеличение объема работ, не связанных с должностным функционалом (отчет в ПФР, особо важные поручения руководителя, не входящие в должностные обязанности) (0-10 баллов).					
9. Коэффициент за участие в текущем ремонте МДОУ (0-5 баллов).					
ИТОГО					

Оценочный лист эффективности и результативности труда кастаньянши

За _____ 20__ г.

Ф.И.О. _____

Критерий	Комментарий	Балл	Комментарий	Балл	Итого
	Сотрудник		Руководитель		
1. Коэффициент за изготовление и пошив костюмов, мягкого инвентаря, ремонт спецодежды - 0-4 балла.					
2. Коэффициент за отсутствие замечаний контролирующих органов по выполнению требований СанПиН, ППБ, ОТ и ТБ; по инвентаризации и ревизии (заполняется по итогам проверок: на уровне ДООУ – 3 балла, на уровне района - 5 баллов, на уровне области – 10 баллов).					
3. Коэффициент оценки качества работы (за обеспечение санитарного состояния, закрепленных складских помещений, рабочего места, оборудования и инвентаря, отсутствие жалоб со стороны родителей и сотрудников) – 0-2 балла.					
4. Коэффициент за увеличение объема работ, не связанных с должностным функционалом – 0-10 баллов.					
5. Коэффициент за рациональное использование теплоэнергоресурсов (использование лимитов в режиме экономии) – 0-3 балла.					
6. Коэффициент за участие в благоустройстве территории (оформление клумб, посадка цветов и уход за ними и т.д.) – 0-3 балла.					
7. Коэффициент за участие в текущем ремонте МДООУ – 0-5 баллов.					
8. Коэффициент за отсутствие дисциплинарных взысканий – 1 балл.					

Оценочный лист эффективности и результативности труда заведующего хозяйством

За _____ 20__ г.

Ф.И.О. _____

Критерий	Комментарий	Балл	Комментарий	Баллы	Итого
	Сотрудник		Руководитель		
1. Коэффициент качественного обеспечения санитарно-гигиенических условий и условий охраны труда участников образовательного процесса – 0-3 балла.					
2. Коэффициент за отсутствие замечаний контролирующих органов по выполнению требований СанПиН, ППБ, ОТ и ТБ; по инвентаризации и ревизии (заполняется по итогам проверок: на уровне ДООУ – 3 балла, на уровне района – 5 баллов, на уровне области – 10 баллов).					
3. Коэффициент оценки качества работы (качественная организация работ по устранению аварийных ситуаций в МДОУ, оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок, качественный контроль за работой обслуживающего персонала, отсутствие жалоб со стороны сотрудников и т.д.) – 0-3 балла.					
4. Коэффициент за обеспечение санитарного состояния, закрепленных складских помещений, рабочего места, оборудования и инвентаря в соответствии с санитарными нормами и требованиями СанПиН – 0-2 балла.					
5. Коэффициент за увеличение объема работ, не связанных с должностным функционалом – 0-10 баллов.					
6. Коэффициент за рациональное использование теплоэнергоресурсов (использование лимитов в режиме экономии) – 0-3 балла.					
7. Коэффициент за участие в благоустройстве территории (оформление клумб, посадка цветов и уход за ними и т.д.) – 0-3 балла.					
8. Коэффициент за участие в текущем ремонте МДОУ – 0-5 баллов.					
9. Коэффициент за отсутствие дисциплинарных взысканий – 1 балл.					

Оценочный лист эффективности и результативности труда младшего воспитателя

За _____ 20__ г.

Ф.И.О. _____

Критерий	Комментарий	Балл	Комментарий	Балл	Итого
	Сотрудник		Руководитель		
1. Коэффициент качественного обеспечения санитарно-гигиенических условий и условий охраны труда участников образовательного процесса – (0-3 балла.)					
2. Коэффициент за качественное участие в осуществлении воспитательных функций в процессе проведения образовательной деятельности, содействие повышению эффективности воспитательно-образовательного процесса, обеспечение индивидуального личностно-ориентированного подхода к воспитанникам – 0-9 баллов.					
3. Коэффициент оценки качества работы (соблюдение светового и воздушного режима, образцовое содержание группы, отсутствие жалоб со стороны сотрудников и родителей и т.д.) – 0-2 балла.					
4. Коэффициент за отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов по выполнению требований СанПиН, ОТ и ТБ (заполняется по итогам проверок; 3 балла – на уровне ДООУ, 5 баллов – на уровне района, на уровне области – 10 баллов).					
5. Коэффициент за помощь в оформлении предметно-развивающей среды группы; помещений МДОУ (например, музыкального зала) – 0-2 балла.					
6. Коэффициент за отсутствие дисциплинарных взысканий – 1 балл.					
7. Коэффициент за участие в благоустройстве территории (оформление клумб, посадка цветов и уход за ними и т.д.) – 0-3 балла.					
8. Коэффициент за увеличение объема работ, не связанных с должностным функционалом – 0-5 балла.					
9. Коэффициент за участие в текущем ремонте МДОУ – 0-5 баллов.					

Оценочный лист эффективности и результативности труда повара

За _____ 20__ г.

Ф.И.О. _____

Критерий	Комментарий	Балл	Комментарий	Балл	Итого
	Сотрудник		Руководитель		
1. Коэффициент обеспечения санитарно-гигиенических условий и условий охраны труда на пищеблоке – 0-2 балла.					
2. Коэффициент за отсутствие замечаний контролирующих органов по выполнению требований СанПиН, ППБ, ОТ и ТБ; ревизии (заполняется по итогам проверок: на уровне ДООУ – 3 балла, на уровне района – 5 баллов, на уровне области – 10 баллов).					
3. Коэффициент за соблюдение правил хранения продуктов питания и предохранение их от порчи, соблюдение СанПиН при обработке продуктов – 0-2 балла.					
4. Коэффициент оценки качества работы, отсутствие жалоб со стороны родителей и сотрудников по качеству выполняемой работы – 0-3 балла.					
5. Коэффициент за качественное приготовление блюд – 1 балл.					
6. Коэффициент за отсутствие дисциплинарных взысканий – 1 балл.					
7. Коэффициент за участие в благоустройстве территории, помещений ДООУ – 0-3 балла.					
8. Коэффициент за увеличение объема работ, не связанных с должностным функционалом – 0-5 баллов.					
9. Коэффициент за участие в текущем ремонте МДООУ – 0-5 баллов.					
10. Коэффициент за рациональное использование энергоресурсов – 0-3 балла.					
11. Коэффициент за систематическое хранение суточной пробы, маркировка инвентаря – 0-5 баллов.					
12. Коэффициент за участие в благоустройстве территории (оформление клумб, посадка цветов и уход за ними и т.д.) – 0-3 балла.					

Оценочный лист эффективности и результативности труда сторожа

За _____ 20__ г.

Ф.И.О. _____

Критерий	Комментарий	Балл	Комментарий	Балл	Итого
	Сотрудник		Руководитель		
1. Коэффициент за сохранность материальных ценностей, оборудования в Учреждении и на участках – 0-9 баллов.					
2. Коэффициент оценки качества работы, отсутствие жалоб со стороны сотрудников по качеству выполняемой работы – 0-2 балла.					
3. Коэффициент за отсутствие дисциплинарных взысканий – 1 балл.					
4. Коэффициент за участие в благоустройстве территории (ворошение снега, снежные постройки для детей, оформление клумб, посадка цветов и уход за ними и т.д.) – 0-3 балла.					
5. Коэффициент за увеличение объема работ, не связанных с должностным функционалом – 0-10 баллов.					
6. Коэффициент за участие в текущем ремонте ДОУ – 0-5 баллов.					
7. Коэффициент за выполнение дополнительной работы в аварийной ситуации – 0-10 баллов.					

Оценочный лист эффективности и результативности труда дворника

За _____ 20__ г.

Ф.И.О. _____

Критерий	Комментарий	Балл	Комментарий	Балл	Итого
	Сотрудник		Руководитель		
1. Коэффициент содержание территории МДОУ в соответствии с требованиями СанПиН (очистка от снега и льда тротуаров, посыпка их песком (0-3 баллов)					
2. Коэффициент за отсутствие замечаний контролирующих органов по выполнению требований СанПиН, ППБ, ОТ и ТБ; по инвентаризации и ревизии (заполняется по итогам проверок: на уровне ДОУ -3 б, на уровне района -5б, на уровне области 10б).					
3. Коэффициент за обеспечение санитарного состояния, закрепленных складских помещений, рабочего места, оборудования и инвентаря в соответствии с санитарными нормами и требованиями СанПиН (0-2 баллов).					
4. Коэффициент за отсутствие дисциплинарных взысканий (1 балл)					
5. Коэффициент за участие в текущем ремонте МДОУ (0-5 баллов)					
6. Коэффициент за отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии (0-3 баллов)					
7. Коэффициент за очистку снега с крыши МДОУ (0-3 баллов)					
8. Коэффициент за помощь в оформлении и оборудовании участков, цветников (0-3 баллов)					
9. Коэффициент за увеличение объема работ, не связанных с должностным функционалом (0-10 баллов).					

Оценочный лист эффективности и результативности труда кухонного рабочего

За _____ 20__ г.

Ф.И.О. _____

Критерий	Комментарий	Балл	Комментарий	Балл	Итого
	Сотрудник		Руководитель		
1. Коэффициент обеспечения санитарно-гигиенических условий и условий охраны труда на пищеблоке – 0-2 балла.					
2. Коэффициент за отсутствие замечаний контролирующих органов по выполнению требований СанПиН, ППБ, ОТ и ТБ; на уровне ДООУ – 3 балла, на уровне района – 5 баллов, на уровне области – 10 баллов).					
3. Коэффициент за соблюдение правил хранения продуктов питания и предохранение их от порчи, соблюдение СанПиН при обработке продуктов – 0-2 балла.					
4. Коэффициент оценки качества работы, отсутствие жалоб со стороны родителей и сотрудников по качеству выполняемой работы – 0-3 балла.					
5. Коэффициент за качественную обработку сырых продуктов – 1 балл					
6. Коэффициент за отсутствие дисциплинарных взысканий – 1 балл.					
7. Коэффициент за участие в благоустройстве территории, помещений ДООУ – 0-3 балла.					
8. Коэффициент за увеличение объема работ, не связанных с должностным функционалом – 0-5 баллов.					
9. Коэффициент за участие в текущем ремонте МДООУ – 0-5 баллов.					
10. Коэффициент за рациональное использование энергоресурсов – 0-3 балла.					
11. Коэффициент за систематическое хранение суточной пробы, маркировка инвентаря – 0-5 баллов.					

Оценочный лист эффективности и результативности труда уборщика служебных помещений

За _____ 20__ г.

Ф.И.О. _____

Критерий	Комментарий	Балл	Комментарий	Балл	Итого
	Сотрудник		Руководитель		
1. Коэффициент качественного обеспечения санитарно-гигиенических условий и условий охраны труда участников образовательного процесса – 0-3 балла.					
2. Коэффициент оценки качества работы (соблюдение образцового содержания служебных помещений ДООУ, отсутствие жалоб со стороны сотрудников и родителей и т.д.) – 0-2 балла.					
3. Коэффициент за отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов по выполнению требований СанПиН, ОТ и ТБ (заполняется по итогам проверок; 3 балла – на уровне ДООУ, 5 баллов – на уровне района, на уровне области – 10 баллов).					
4. Коэффициент за помощь в оформлении предметно-развивающей среды помещений МДОУ (например, музыкального зала, холлов) – 0-2 балла.					
5. Коэффициент за отсутствие дисциплинарных взысканий – 1 балл.					
6. Коэффициент за участие в благоустройстве территории (ворошение снега, снежные постройки для детей, оформление клумб, посадка цветов и уход за ними и т.д.) – 0-3 балла.					
7. Коэффициент за увеличение объема работ, не связанных с должностным функционалом – 0-5 балла.					
8. Коэффициент за участие в текущем ремонте МДОУ – 0-5 баллов.					

Оценочный лист эффективности и результативности труда машиниста по стирке белья

За _____ 20__ г.

Ф.И.О. _____

Критерий	Комментарий	Балл	Комментарий	Балл	Итого
	Сотрудник		Руководитель		
1. Коэффициент обеспечения санитарно-гигиенических условий и условий охраны труда в прачечной – 0-2 балла.					
2. Коэффициент за отсутствие замечаний контролирующих органов по выполнению требований СанПиН, ППБ, ОТ и ТБ; на уровне ДООУ – 3 балла, на уровне района – 5 баллов, на уровне области – 10 баллов).					
3. Коэффициент за своевременную и качественную стирку белья, спец.одежды, штор, полотенец в ручную – 0-2 балла.					
4. Коэффициент оценки качества работы, отсутствие жалоб со стороны родителей и сотрудников по качеству выполняемой работы – 0-3 балла.					
5. Коэффициент за соблюдение технологии стирки белья и спец.одежды из различных материалов– 1 балл					
6. Коэффициент за отсутствие дисциплинарных взысканий – 1 балл.					
7. Коэффициент за участие в благоустройстве территории, помещений ДООУ – 0-3 балла.					
8. Коэффициент за увеличение объема работ, не связанных с должностным функционалом – 0-5 баллов.					
9. Коэффициент за участие в текущем ремонте МДООУ – 0-5 баллов.					
10. Коэффициент за рациональное использование энергоресурсов – 0-3 балла.					
11. Коэффициент за соблюдение правил эксплуатации обслуживаемого оборудования – 0-5 баллов.					

Оценочный лист эффективности и результативности труда рабочего по ремонту и обслуживанию зданий

За _____ 20__ г.

Ф.И.О. _____

Критерий	Комментарий	Балл	Комментарий	Балл	Итого
	Сотрудник		Руководитель		
1. Коэффициент за качественное своевременное выполнение заявок по устранению неполадок – 0-5 баллов.					
2. Коэффициент за отсутствие замечаний контролирующих органов по выполнению требований СанПиН, ППБ, ОТ и ТБ; ревизии (заполняется по итогам проверок: на уровне ДООУ – 3 балла, на уровне района – 5 баллов, на уровне области – 10 баллов).					
3. Коэффициент оценки качества работы, отсутствие жалоб со стороны сотрудников по качеству выполняемой работы – 0-2 балла.					
4. Коэффициент за отсутствие дисциплинарных взысканий – 1 балл.					
5. Коэффициент за участие в благоустройстве территории, помещений МДОУ – 0-3 балла.					
6. Коэффициент за увеличение объема работ, не связанных с должностным функционалом – 0-10 баллов.					
7. Коэффициент за участие в текущем ремонте МДОУ – 0-5 баллов.					
8. Коэффициент за выполнение дополнительной работы в аварийной ситуации – 0-4 балла.					