ПРИНЯТО

Решением Общего собрания работников
МКДОУ д/с № 44 «Мозаика»
от «31» августа 2017 г.№____

Мотивированное мнение первичной профсоюзной организации учтено
протокол № ____

от «31» августа 2017 г.

УТВЕРЖДЕНО

Приказом от «31» августа 2017г.
№ 67-од
Заведующий _____ Е. А. Барсукова

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работникам муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения города Новосибирска «Детский сад № 44 комбинированного вида «Мозаика»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения города Новосибирска «Детский сад № 44 комбинированного вида «Мозаика» (далее - Положение) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением мэрии города Новосибирска от 26.04.2013 № 4153 «Об утверждении Положения об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска», постановлением мэрии города Новосибирска от 29.08.2013 № 8204 "Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношениях которых функции и полномочия учредителя осуществляет Главное управление образования мэрии города Новосибирска", Постановлением мэрии города Новосибирска от 16.09.2015 № 5742 «О внесении изменений в Положение о системах труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия осуществляет Главное управление образования мэрии города Новосибирска, утвержденное постановлением мэрии города Новосибирска от 29.08.2013 № 8204», Тарифным соглашением по муниципальным учреждениям, подведомственным Главному управлению образования мэрии города Новосибирска и Уставом Учреждения.

1.2. В Положении применяются следующие термины и определения:

работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем;

работодатель - юридическое лицо (учреждение), вступившее в трудовые отношения с работником;

трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором;

оплата труда - система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с федеральными законами, законами Новосибирской области, иными нормативными правовыми актами, локальными актами Учреждения и трудовыми договорами;

заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты;

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

Система оплаты труда работникам учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.3. Оплата труда работникам учреждения включает:

- должностной оклад (оклад)
- выплат компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

1.4. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

1.5. Месячная заработная плата работников, отработавших за этот период норму рабочего времени и качественно выполнивших трудовые обязанности, не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной в региональном соглашении о минимальной заработной плате в Новосибирской области.

1.6. Выплата заработной платы осуществляется два раза в месяц в денежной форме (рублях) 25 числа текущего месяца и 10 числа месяца, следующего за расчетным.

Заработная плата выплачивается работнику путем перечисления на расчетный счет Работника, открытый в кредитной организации, указанной в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

В случае совпадения дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет

профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Порядок их перечисления определяется коллективным договором. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

1.7. В первый рабочий день месяца, следующего за расчетным, за календарный месяц, работнику выдается на руки под роспись расчетный листок с составными частями заработной платы за соответствующий период, размерами и основаниями начислений и удержаний, а также общей денежной суммой, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается заведующим Учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.8. Руководитель осуществляет полный контроль за исчислением заработной платы работникам, а за организацию ее начисления и выплаты ответственность несет главный бухгалтер учреждения.

1.9. До заключения трудового договора работник должен быть ознакомлен под подпись с настоящим Положением.

2. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА УЧРЕЖДЕНИЯ

2.1. Формирование фонда оплаты труда Учреждения осуществляется в пределах утвержденного объема финансовых средств на текущий финансовый год из двух источников:

- ✓ субвенции на оплату труда педагогического, административного и учебно-вспомогательного персонала для реализации образовательных программ дошкольного образования;
- ✓ муниципального бюджета на оплату труда работников, не связанных с учебным процессом.

2.2. Доля (часть) фонда оплаты труда, направляемой на формирование заработной платы иных работников, за исключением работников, осуществляющих основную деятельность в отрасли составляет не более 40%.

К работникам, осуществляющим основную деятельность в отрасли относятся:

- ✓ заведующий;
- ✓ старший воспитатель;
- ✓ воспитатель;
- ✓ младший воспитатель;
- ✓ учитель-дефектолог;
- ✓ учитель-логопед;
- ✓ педагог-психолог;
- ✓ инструктор по физической культуре;

- ✓ музыкальный руководитель.

2.3. Объем субвенции на оплату труда для реализации общеобразовательных программ определяется с учетом:

- размера региональных нормативов финансового обеспечения, утвержденных в установленном порядке Правительством Новосибирской области, и уменьшенных на сумму средств для приобретения учебников и учебных пособий, средств обучения, игр, игрушек;
- количества воспитанников в учреждении;
- поправочных коэффициентов, используемых при расчете объемов финансирования муниципальных образовательных учреждений на территории Новосибирской области, применяемые к фонду оплаты труда, рассчитанному по нормативам финансового обеспечения и учитывающих:
- ✓ особенности деятельности образовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях.

2.4. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год и подлежит корректировке, в том числе при изменении нормативов финансового обеспечения и изменения численности воспитанников.

3. СТРУКТУРА ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

3.1. Фонд оплаты труда Учреждения состоит:

ФОТ = *ФОТсуб* + **ФОТ**м, где

ФОТс*уб* –фонд оплаты труда, финансируемого из средств субвенции;

ФОТ*м* – фонд оплаты труда, финансируемого из средств муниципального бюджета.

3.2. Фонд оплаты труда, финансируемого из средств субвенции состоит из базовой части и стимулирующей части:

ФОТсуб = *ФОТб суб*+ **ФОТ**с*т суб,* где

ФОТ *б суб*– базовый фонд оплаты труда для оплаты гарантированной части заработной платы (должностной оклад, выплаты компенсационного характера) работникам Учреждения из числа педагогических работников (воспитатель, старший воспитатель, учитель-логопед, музыкальный руководитель, педагог-психолог, учитель-дефектолог, инструктор по физической культуре), административно- управленческого персонала (заведующий), обслуживающего персонала (младший воспитатель).

ФОТ*ст суб* – часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование работников.

Фонд оплаты труда, финансируемого из средств муниципального бюджета состоит из базовой части и стимулирующей части:

ФОТм = *ФОТб м*+ **ФОТ**с*т м,* где

ФОТ *б м*– базовый фонд оплаты труда для оплаты гарантированной части заработной платы (должностной оклад (оклад), выплаты компенсационного характера) работникам учреждения из числа другого персонала (заведующий хозяйством, главный бухгалтер), младшего - обслуживающего персонала (сторож, уборщик служебных помещений, уборщик территории и др.), иного персонала (повар, кухонный работник, работники бухгалтерии и др.).

- ✓ **ФОТ***ст м* – часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование работников.

3.4. Формирование и утверждение штатного расписания руководителем учреждения производится в пределах базовой части фонда оплаты труда.

4. ОПРЕДЕЛЕНИЕ РАЗМЕРОВ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РАБОТНИКАМ

4.1. Размеры должностных окладов в штатном расписании учреждения определяются в соответствии с постановлением мэрии города Новосибирска от 08.05.2013 № 4440 "Об утверждении размеров должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих и окладов по профессиям рабочих", постановлением мэрии города Новосибирска от 29.05.2013 № 5068 "Об утверждении размеров должностных окладов по профессиональным квалификационным группам в муниципальных учреждениях образования города Новосибирска", с учетом сложности и объема выполняемой работы:

- административному персоналу,
- педагогическому персоналу,
- обслуживающему персоналу
- учебно-вспомогательному персоналу.

Должностной оклад заместителю заведующего по АХР и главному бухгалтеру устанавливается на 10 % ниже должностного оклада заведующего Учреждением.

4.2. Размеры должностных окладов устанавливаются в трудовом договоре с работником в соответствии со штатным расписанием, утверждаемым руководителем учреждения.

4.3. Изменение условий оплаты труда, установление доплат, надбавок работнику производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности (со дня достижения соответствующего стажа, при условии наличия документов в учреждении, либо с момента представления документа о стаже, дающем право на повышение размера оклада);
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4.4. При определении условий оплаты труда за выполнение педагогической работы в нижеперечисленных должностях, учитываются результаты аттестации педагогических работников на соответствие уровню первой и высшей квалификационной категории:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория (графа 1)	**Должность, при оплате труда по которой учитывается квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1**
Старший воспитатель	Воспитатель
Педагог - организатор	Воспитатель
Педагог дополнительного образования	Воспитатель
Руководитель физического воспитания	Инструктор по физической культуре
Учитель-логопед, учитель-дефектолог, логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, воспитатель
Учитель музыки, преподаватель (музыкально-теоретических дисциплин) в учреждениях профессионального образования	Музыкальный руководитель
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в том числе ДЮСШ, СДЮШОР	Инструктор по физической культуре
Учитель физической культуры, преподаватель физической культуры	Инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель	Воспитатель

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.5. Размеры должностных окладов (окладов) работников изменяются при повышении и (или) индексации должностных окладов отрасли.

4.6. При изменении работнику размера должностного оклада (оклада) с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору.

4.7. Работники, не имеющие требуемого квалификационного уровня, но обладающие достаточным практическим опытом работы и выполняющие качественно и в полном объеме должностные обязанности, по рекомендации тарификационной комиссии назначаются на соответствующие должности, и должностные оклады им устанавливаются так же, как и работникам, соответствующим требованиям профессиональной подготовки и уровню квалификации, необходимой для работы по направлению профессиональной
деятельности.

4.8. На 1 сентября приказом заведующего утверждается тарификационный список работников на учебный год.

4.9. Продолжительность рабочего времени для педагогических работников устанавливается, исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени, и составляет не более 36 часов в неделю. При этом рабочее время включает в себя воспитательную, а также другую педагогическую нагрузку, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 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":

- 24 ч. в неделю – музыкальным руководителям;
- 20 ч. в неделю – учителю-логопеду, учителю-дефектологу;
- 30 ч. в неделю – инструкторам по физической культуре с обучением и без обучения плаванию;
- 36 ч. в неделю – педагогическим работникам (старший воспитатель, воспитатель, педагог-психолог).

4.11. Продолжительность рабочего времени других работников, не перечисленных в пунктах 4.9-4.10 настоящего положения, составляет 40 часов в неделю.

5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

5.1. За работу, связанную с особыми условиями труда и режимом работы, работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера.

5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются за условия труда, отклоняющиеся от утвержденных норм Учреждения и общих условий труда.

5.3. К выплатам компенсационного характера относятся доплаты:

- за работу в ночное время с 22 часов до 6 часов устанавливаются доплаты в размере 35% должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время;
- за совмещение профессий (должностей), т.е. выполнение наряду с основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии, увеличение объема работы, расширение зон обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы в течение рабочего дня, в соответствии с дополнительным соглашением к трудовому договору, но не более 100% должностного оклада (оклада) по совмещаемой должности;

Выполнение заведующим Учреждения дополнительной работы в пределах рабочего времени – по совмещению, за пределами рабочего времени – по внутреннему совместительству разрешается по решению Главного управления образования мэрии города Новосибирска с заведующим.

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата - в размере одинарной части должностного оклада (оклада) (за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной части должностного оклада (оклада) за день или час работы сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени (по желанию работника вместо повышенной оплаты ему может быть предоставлен день отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно);

- за сверхурочную работу оплата производится за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере за каждый час работы (по желанию работника вместо повышенной оплаты ему может быть предоставлен день отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно);
- оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Конкретные размеры повышенной оплаты устанавливаются по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда (специальной оценки условий труда). По результатам специальной оценки условий труда, проведенной 30.06.2014г., гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

➢ доплата за особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников устанавливается в следующем размере:

- педагогическим работникам за работу в группах комбинированной направленности 20% от должностного оклада;
- педагогическим работникам за работу в группе с воспитанниками в возрасте до 3 лет, реализующих образовательные программы дошкольного образования 15% от должностного оклада;
- обслуживающему персоналу за работу в группах комбинированной направленности 15% от должностного оклада (оклада);
- обслуживающему персоналу за работу в группе с воспитанниками в возрасте до 3 лет, реализующих образовательные программы дошкольного образования 10% от должностного оклада (оклада);
- заведующему 20% от должностного оклада;
- заместителю заведующего по АХР, главному бухгалтеру 10% от должностного оклада.

➢ районный коэффициент начисляется на все виды оплаты труда (должностной оклад (оклад), выплаты компенсационного и стимулирующего характера) в размере 25%.

5.4. Выплаты компенсационного характера работникам производятся ежемесячно за фактическую работу в условиях, определенных в пункте 5.3. данного раздела.

5.5. Виды и размеры компенсационных выплат устанавливаются в трудовых договорах работников.

5.6. Выплаты компенсационного характера (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) устанавливаются к должностным окладам (окладам) работников Учреждения.

6. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКАМ НА УСЛОВИЯХ СОВМЕСТИТЕЛЬСТВА

6.1. Оплата труда работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ и (или) учебной нагрузки.

6.2. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера работникам, принятым на условии внешнего или внутреннего совместительства, производятся на условиях и в порядке, установленных настоящим Положением.

6.3. Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

7. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

7.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу, в том числе в повышении качества образовательного процесса, развитии творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

7.2. Размеры и виды стимулирующих выплат, устанавливаются в соответствии с настоящим Положением и выплачиваются, за счет средств выделяемых бюджетом.

7.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда по каждому из источников: субвенции, местного бюджета.

7.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом заведующего Учреждением, по согласованию с выборным первичным профсоюзным органом (комитетом), на основании протокола комиссии по распределению стимулирующих выплат исходя из критериев определенных Учреждением, в соответствующем порядке.

7.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

7.6. При установлении стимулирующих выплат используются следующие принципы оценки трудовой деятельности:

- единая процедура и технология оценивания;
- достоверность используемых данных;
- беспристрастность и объективность оценки трудовой деятельности работника;
- комплексный анализ результатов труда.

7.7. Система стимулирующих выплат предусматривает:

- **надбавка за ученую степень, почетное звание, соответствующее профилю выполняемой работы:**

  - ***15% от должностного оклада (оклада)*** - за ученую степень кандидата наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)**,** за почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и другие почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы;

  - ***20% от должностного оклада (оклада)*** - за ученую степень доктора наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

  При наличии у работника права на стимулирующие выплаты по разным основаниям, надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

- **надбавка за стаж непрерывной работы в Учреждении**, исходя из продолжительности непрерывной работы в Учреждении:

  от 1 года до 5 лет - 10 % от должностного оклада (оклада);
  от 5 до 10 лет - 15% от должностного оклада (оклада);
  от 10 до 15 лет - 20 % от должностного оклада (оклада);
  от 15 до 20 лет - 25 % от должностного оклада (оклада);
  свыше 20 лет - 30% от должностного оклада (оклада).

- **надбавка за качество выполняемых работ:**

  - надбавка за качество выполняемых работ по итогам работы за месяц - устанавливается работнику по итогам работы за конкретный месяц, на основании критериев оценки деятельности работников, установленных в Приложении № 1 к настоящему положению.

Надбавка за качество выполняемых работ определяются по бальной системе в соответствии с утвержденными критериями.

- **премиальные выплаты** - стимулирующие выплаты, устанавливаемые работнику по итогам работы за месяц, календарный, учебный год с учетом личного вклада работника в общие результаты труда за выполнение срочных заданий, проведение внеплановых мероприятий, осуществление комплекса мер по модернизации образования.

Премиальные выплаты устанавливаются в размере не более 100 % от должностного оклада.

7.8. Порядок установления выплат стимулирующего характера.

7.8.1. Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются комиссией по распределению стимулирующих выплат, обеспечивающей демократический характер управления, по представлению заведующего Учреждением.

Все выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах выделенных бюджетных финансовых средств по источникам финансирования.

7.8.2. Порядок распределения надбавок за ученую степень, почетное звание, соответствующее профилю выполняемой работы, стаже непрерывной работы, выслуги лет.

Заведующий представляет рабочей группе комиссии по распределению стимулирующих выплат (далее - комиссия) аналитическую информацию о наличии у работника ученой степени, почетных званий, соответствующих профилю выполняемой работы, стаже непрерывной работы, выслуги лет. По результатам рассмотрения данной аналитической информации комиссия принимает решение об установлении надбавок конкретным работникам путем голосования. Решение считается принятым если за него проголосовало простое большинство голосов при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение оформляется протоколом. На основании протокола заведующий издает приказ, по согласованию с выборным первичным профсоюзным органом (комитетом). Надбавка за ученую степень, почетное звание, соответствующее профилю выполняемой работы, стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются на 1 год и выплачиваются пропорционально отработанного времени.

7.8.3. Надбавка за качество выполняемых работ по итогам работы за месяц:

Анализируемым периодом работы является 26 число предыдущего месяца по 25 число текущего месяца.

Заведующий представляет рабочей группе комиссии аналитическую информацию о показателях деятельности работников (индивидуальные карты, заполненные непосредственными руководителями работников (заместителем заведующего по АХР, старшим воспитателем, главным бухгалтером).

Распределение стимулирующих выплат осуществляется в следующем порядке:

Ответственные за заполнение индивидуальных карт лица, по итогам работы, знакомят работников с данными карты, под роспись. После ознакомления работника, настоящие карты передаются на рассмотрение комиссии.

На основании сданных карт члены комиссии определяют количество баллов каждому работнику по каждому критерию и высчитывают общее количество набранных баллов работниками Учреждения. По итогам работы комиссии формирует протокол. С количеством баллов, определенных комиссией работник знакомиться под роспись.

Расчет стоимости одного балла производится заведующим Учреждением математическим путем в порядке, установленным пунктом 7.8.4. настоящего положения.

Исходя из количества набранных работником баллов и производится расчет стимулирующих выплат путем умножения стоимости одного балла на количество баллов, набранных работником.

Результаты рассмотрения оформляются приказом заведующего Учреждением по согласованию с выборным первичным профсоюзным органом (комитетом).

7.8.4. Порядок расчета стоимости балла.

Стоимость одного балла определяется по каждому источнику финансирования по следующей формуле:

$$Сб = (Сф/Кб),$$

где: Сб – стоимость одного балла, рублей;

Сф – фактическая стимулирующая часть фонда оплаты труда направленной на стимулирующие выплаты;

Кб – общее количество набранных баллов работниками учреждения.

Стоимость балла утверждается приказом заведующего Учреждением и действует до момента утверждения новой стоимости балла. При назначении в данный период работникам надбавки за качество выполняемой работы по итогам работы за месяц или по итогам мониторинга, размер надбавки рассчитывается исходя из стоимости балла, определенной и действующей в данном периоде.

Размер стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ по каждому работнику, рассчитывается по следующей формуле:

$$Р = (Скр * Сб),$$

где: Р – размер стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ, конкретному работнику, рублей;

Скр – сумма баллов, набранных работником по критериям качества работы;

Сб – стоимость одного балла, рублей.

7.9. При несогласии работника с количеством набранных баллов (по итогам мониторинга и (или) по итогам работы за месяц), либо при несогласии не менее 1/3 членов комиссии с размером стимулирующей выплаты конкретному работнику, на заседание приглашается непосредственно работник, а также лицо ответственное за заполнение карты. По результатам анализа ежедневной работы сотрудника, члены комиссии принимают решение о размере баллов по каждому критерию путем открытого (закрытого – при решении комиссии о проведении закрытого голосования) голосования. Решение считается принятым, если проголосовало более половины членов комиссии. С решением комиссии работник знакомится под роспись в карте (мониторинговой, индивидуальной).

7.10. Заявление о несогласии работника с размером баллов, установленном, ответственным за заполнение карт, работник пишет на имя Председателя комиссии не менее, чем за два дня до даты заседания комиссии. В данном заявлении работник указывает с размером какого балла и по какому критерию он не согласен, а также кратко излагает свои основания. О времени и месте заседания комиссии работнику сообщается письменно, путем вручения уведомления.

7.11. Максимальный размер выплат стимулирующего характера главному бухгалтеру не должен превышать максимальный размер выплат стимулирующего характера заведующего Учреждением, установленных при заключении с ним трудового договора.

7.12. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ не начисляется главному бухгалтеру при нарушении сроков уплаты налогов и сборов, за несвоевременное представление налоговой декларации и другие нарушения, повлекшие за собой начисление пеней и штрафов, при наличии вины главного бухгалтера.

8. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ЗАВЕДУЮЩЕГО, ЗАМЕСТИТЕЛЯ ЗАВЕДУЮЩЕГО ПО АДМИНИСТРАТИВНО-ХОЗЯЙСТВЕННОЙ РАБОТЕ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

8.1. Заработная плата заведующего, заместителя заведующего по АХР и главного бухгалтера Учреждения устанавливается в трудовом договоре.

8.2. Заработная плата заведующего, заместителя заведующего по АХР Учреждением и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8.3. Заведующему, заместителю заведующего по АХР и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 5 настоящего положения.

При установлении компенсационных выплат характеристика условий труда отражается в трудовых договорах.

8.4. Заведующему, заместителю заведующего по АХР и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, размеры которых определяются с учетом количественных и качественных результатов деятельности Учреждения.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются:

- заведующему Учреждением – органом, осуществляющий функции и полномочия учредителя, в соответствии с системой оплаты труда, учетом количественных и качественных результатов деятельности учреждения;
- заместителю заведующего по АХР и главному бухгалтеру Учреждения – приказом по Учреждению, в соответствии с коллективным договором, разделом 7 настоящего положения с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы.

9. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ И РАБОТЫ КОМИССИИ

9.1. Основной задачей комиссии являются распределение выплат стимулирующего характера в целях мотивации работников Учреждения в повышении качества образовательного и технологического процессов, развития творческой активности и инициативы.

9.2. Персональный состав комиссии формируется на общем собрании трудового коллектива из представителей администрации, работников и председателя первичной профсоюзной организации и утверждается приказом заведующего Учреждением.

9.3. Срок полномочий комиссии составляет два года. Членом комиссии можно быть не ограниченное число раз.

9.4. Члены комиссии осуществляют свою деятельность в комиссии на общественных началах без отрыва от основной производственной и служебной деятельности.

9.5. Член комиссии выводится из его состава в следующих случаях:

- по добровольному желанию члена комиссии, выраженному в письменной форме;
- при увольнении работника Учреждения – члена комиссии;
- отзыв полномочий на основании решения Общего собрания трудового коллектива.

После вывода (выхода) из состава комиссии его члена комиссия созывает внеочередное заседание общего собрания трудового коллектива для избрания члена.

9.6. Структура комиссии включает в себя председателя, секретаря и членов. Председатель и секретарь комиссии избирается на первом заседании комиссии из числа избранных членов.

9.7. Комиссия собирается на свои заседания по мере необходимости, но не реже 1 раза в месяц.

9.8. Заседание комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее половины от числа его членов. Заседание комиссии ведет председатель, а в его отсутствие – заместитель председателя, избираемый из числа членов комиссии на заседании.

9.9. Решения комиссии принимаются открытым голосованием простым большинством голосов от числа присутствующих на заседании членов и оформляются протоколом, который подписывается председателем и секретарем. В случае равенства голосов голос председателя является решающим.

9.10. Председатель – лицо, организующее деятельность комиссии, в том числе:

- составляет повестку совещания;
- назначает дату, время и место проведения заседания, о чем за 5 дней оповещает остальных членов;
- проводит заседание;
- обеспечивает ведение и хранение протоколов, которые надлежащим образом оформлены и скреплены подписями Председателя и секретаря;
- осуществляет контроль хода подготовки вопросов к заседанию комиссии.

9.11. Члены комиссии:

- принимают участие в решении вопросов выносимых на обсуждение;
- вправе выразить особое мнение, которое отдельно фиксируется в протоколе.
- вносят на рассмотрение Совета предложения, касающиеся жизни трудового коллектива.

9.12. Заседания комиссии оформляются протоколом. Протоколы могут вестись в электронной форме или в журнале протокола. В случае ведения журнала, данный журнал прошивается, нумеруется и скрепляется подписью председателя комиссии. В протоколах фиксируется: дата и место проведения заседания, лица, присутствующие на собрании, повестка дня, ход обсуждения вопросов, выносимых на комиссию, предложения и замечания членов комиссии, результаты голосования.

Нумерация протоколов ведется от начала года.

При ведении электронной версии протоколов протокол изготавливается не позднее, чем через два дня после проведения заседания комиссии, прошивается, нумеруется и скрепляется подписью председателя комиссии. Копия протокола передается заведующему учреждением в течении двух дней с даты изготовления протокола.

Протоколы хранятся председателем комиссии, который несет персональную ответственность за их сохранность. Срок хранения протоколов 1 год.

9.13. Комиссия имеет право запрашивать от администрации Учреждения необходимые для работы сведения.

9.14. Комиссия и его члены несут персональную ответственность за объективную и качественную оценку работы каждого работника.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его принятия Общим собранием работников Учреждения и утверждения приказом заведующего.

10.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение рассматриваются и утверждаются в порядке, установленном пунктом 10.1 настоящего Положения.

Приложение № 1
к положению об установлении
системы оплаты труда
работников
МКДОУ д/с № 44 «Мозаика»

Критерии оценки качества выполняемых работ заместителя заведующего по АХР

Критерии	**Единица измерения**	**Значение критерия**	**Количество баллов**	**Примечание**
Обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, энергоснабжения и канализации	единицы	Высокий уровень работы*; уровень выше средне-	3 2	По данным работы за отчетный период

		го**; средний уровень ***	1	
Качество подготовки и организации ремонтных работ в Учреждении	единицы	высокий уровень работы*; уровень выше среднего**; средний уровень***	3 2 1	По данным работы за отчетный период
Качественное выполнение плана внутреннего контроля	%	98-100% 94-97% 90-93% 80 - 89% 75-79% Менее 74,9	5 4 3 2 1 0	А/В*100%, где А – число проведенных проверок; В - число запланированных мероприятий за отчетный период
Отсутствие замечаний пожнадзора по результатам проверки	единицы	Отсутствие замечаний Наличие замечаний	5 0	По данным работы за отчетный период, на основании акта проверки
Отсутствие замечаний роспотребнадзора по результатам проверки	единицы	Отсутствие замечаний Наличие замечаний	3 0	По данным работы за отчетный период, на основании акта проверки
Создание условий для функционирования Учреждения: - обеспеченность СИЗ; - своевременность проведения СОУТ; - наличие нормативной документации; - реализация плана по мероприятий по охране труда и т.п.	единицы	высокий уровень работы*; уровень выше среднего**; средний уровень***	3 2 1	По данным работы за отчетный период
Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях Учреждения	единицы	высокий уровень работы*; уровень выше средне-	3 2	Анализируется работа по обеспечение санитарно-гигиенических

		го**; средний уровень***	1	условий
Качественная и своевременная подготовка Учреждения к новому учебному году, зимнему сезону (оценивается в период с июня по сентябрь; с сентября по ноябрь)	%	99,1-100% 98,1-99% 97,1-98% 96,1-97% 95,1-96%	5 4 3 2 1	А/В*100%, где А – выполненные мероприятия по подготовке к началу учебного года (зимнего сезона), В – число запланированных мероприятий по подготовке к началу учебного года (зимнего сезона)
Качественное состояние уличного оборудования, запасных выходов, подвальных помещений	единицы	высокий уровень работы*; уровень выше среднего**; средний уровень***	5 4 2	Анализируется работа по содержанию уличного оборудования, запасных выходов, подвальных помещений
Оперативность исполнения заявок работников	единицы	выполнение в течении 1 дня (за каждый день снижение происходит на 1 балл)	4	Анализируется работа по данным журналов заявок
Качественное ведение документации, соблюдение сроков исполнения документации	единицы	высокий уровень работы*; уровень выше среднего**; средний уровень***	5 4 2	Анализируется работа по ведению документации и соблюдению сроков ее исполнения
Осуществление текущего контроля за состояни-	единицы	отсутствие замечаний	5	Анализируются документа-

ем зданий, помещений		наличие замечаний	0	ция
Разработка планов и графиков работ подчиненных работников, осуществление качественного контроля за работой подчиненных	единицы	высокий уровень работы*; уровень выше среднего**; средний уровень***	4 3 2	Анализируется работа по данным за месяц
Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	единицы	высокий уровень работы*; уровень выше среднего**; средний уровень***	3 2 1	Анализируется работа по данным за месяц (наличие жалоб, заявлений)
Обеспечение строгого соблюдения техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности младшим обслуживающим персоналом	единицы	Отсутствие замечаний у младшего обслуживающего персонала Наличие замечаний	4 0	Рассчитывается исходя из работы по соблюдению техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности
Максимальный балл 60				

Критерии оценки качества выполняемых работ главного бухгалтера

Критерии	Единица измерения	Значение критерия	Количество баллов	Примечание
Своевременное освоение бюджетных средств	%	99,5-100% 98 -99,4% 97,9-97% 96,9- 96 95,9 - 95	5 4 3 2 1	А/В*100%, где А – освоенные денежные средства; В - выделенные бюджетные средства
Соблюдение финансовой дисциплины: отсутствие кредиторских и дебиторских задолженностей при наличии финансирования	единицы	наличие задолженности; отсутствие задолженности	0 5	Анализируется бухгалтерская отчетность

Соблюдение финансовой дисциплины: отсутствие остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	единицы	наличие остатков; отсутствие остатков	0 4	Анализируется состояние лицевого счета
Отсутствие замечаний по результатам проверок	единицы	отсутствие замечаний наличие замечаний	5 0	На основании актов проверок
Своевременность, достоверность и полнота отражения данных в бухгалтерском учете	%	99-100% 98-97% 95-96% 95-94% 92-93%	5 4 3 2 1	А/В*100%, где А – количество без нарушений; В - общее количество операций, проведенных работником
Качественное ведение документации	единицы	высокий уровень работы*; уровень выше среднего**; средний уровень***	4 2 1	Анализируется работа по ведению документации
Своевременность предоставления запрашиваемой информации	единицы	высокий уровень работы*; уровень выше среднего**; средний уровень***	4 2 1	Анализируется работа по обеспечению бесперебойной работы
Обеспечение ведения бухгалтерского учета согласно инструкции по бюджетному учету, утвержденной министерством финансов Российской Федерации	единицы	высокий уровень работы*; уровень выше среднего**; средний уровень***	5 3 1	По результатам внутреннего контроля
Соблюдение сроков исполнения документации	единицы	высокий уровень работы*; уровень выше средне-	5 3 1	Анализируется работа по ведению документации и соблюдению

		го**; средний уровень***		сроков ее исполнения
Своевременная сдача отчетов в уполномоченные органы, перечисление налогов и взносов	единицы	отсутствие нарушений наличие	5 0	По результатам внутреннего контроля
Отсутствие замечаний по закупке товаров, работ, услуг для муниципальных нужд	единицы	отсутствие нарушений наличие	5 0	По результатам внутреннего контроля
Своевременность и качество работы по заключению договоров	единицы	высокий уровень работы*; уровень выше среднего**; средний уровень***	5 3 1	Анализируется работа по заключению договоров
Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	единицы	высокий уровень работы*; уровень выше среднего**; средний уровень***	3 2 1	Анализируется работа по данным за месяц (наличие жалоб, заявлений)
Максимальный балл 60				

Критерии оценки качества выполняемых работ старшего воспитателя

Критерии	**Единица измерения**	**Значение критерия**	**Максимальное количество баллов**	**Примечание**
Качественная организация работы органов, участвующих в управлении Учреждением (методический совет, педагогический совет, родительский комитет и т.д.)	единицы	высокий уровень работы*; уровень выше среднего**; средний уровень***	5 3 1	Анализируется работа по данным за месяц
Высокий уровень ведения установленной документации (диагностика, протоколы, справки	единицы	высокий уровень работы*; уровень вы-	5 3	Анализируется работа по ведению документации и соблюдению сро-

т.д.), своевременность, качественность и оперативность подготовки отчетов		ше среднего**; средний уровень***	1	ков ее исполнения
Результативность и качество по подготовке к новому учебному году (оценивается в период с июня по сентябрь)	%	99,1-100% 98,1-99% 97,1-98% 96,1-97% 95,1-96%	10 8 6 4 2	А/В*100%, где А – выполненные мероприятия по подготовке к началу учебного года, В – число запланированных мероприятий по подготовке к началу учебного года
Качество организации дня открытых дверей, мероприятий для родителей	%	высокий уровень работы*; уровень выше среднего**; средний уровень***	5 3 1	Анализируется работа по организации мероприятий с родителями
Высокий уровень организации работы методического кабинета	единицы	Наличие современной литературы, пособий, ведение картотеки, обобщение Наличие современной литературы, пособий Наличие только современных пособий	5 3 1	Анализируется наполняемость методического кабинета
Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	единицы	высокий уровень работы*; уровень выше среднего**; средний уровень***	3 2 1	Анализируется работа по данным за месяц (наличие жалоб, заявлений)
Качество программно-методического обеспечения, своевременное и	единицы	высокий уровень работы*;	6	Анализируется работа по данным за месяц

качественное оказание методической помощи педагогам Учреждения, своевременное оформление информационных стендов		уровень выше среднего**; средний уровень***	4 2	
Качество организации деятельности сотрудников по реализации проектов в рамках «Программы развития».	единицы	Реализация 2-х и более проектов; реализация 1 проекта; разработка проекта.	5 3 1	Рассчитывается количество участий в реализации и разработке проектов программы развития.
Качественная работа по мотивации педагогов к участию в конкурсах различного уровня.	единицы	5 человек и более 3 – 4 человека 1 – 2 человека	6 4 2	Рассчитывается количество педагогических работников результативно участвовавших в конкурсах
Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) образовательного процесса	%	98-100% 94-97% 90-93% 80-89% 75-79%	5 4 3 2 1	А/В*100%, где А – число проведенных проверок; В - число запланированных мероприятий за отчетный период
Высокий уровень подготовки педагогических работников Учреждения к аттестации	единицы	5 человек и более 3 – 4 человека 1 – 2 человека	5 3 1	Рассчитывается количество педагогических работников прошедших аттестацию
Участие в мероприятиях по созданию имиджа Учреждения, обобщению опыта работы Учреждения (круглые столы, конкурсы, выставки, публикации и т.д.), личное и педагогов Учреждения.	единицы	Всероссийские Областные Городские Районные	10 8 6 4	Рассчитывается уровень мероприятий, в которых участвовал сотрудник.
Организация корпоративной взаимовыручки.	единицы	Бесперебойная работа 3 и более групп; 1-2 групп;	5 3	Анализируется табель учета рабочего времени.
Максимальный балл 75				

Критерии оценки качества выполняемых работ педагогического работника

Критерии	Единица измерения	Значение критерия	Количество баллов	Примечание
1. Эффективность трудовой деятельности:				
Среднемесячная посещаемость воспитанников	%	91-100% 81-90% 71-80% 61-70% 50-60%	5 4 3 2 1	А/В*100%, где А – количество посещения согласно табеля; В - списочный состав группы
Результативность и эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение участников образовательного процесса.	%	96-100% 85-95% 70 - 84%	3 2 1	А/В*100%, где А – число ни разу не болевших детей в отчетном периоде, В – число всех обследованных детей
Качественная адаптация детей к условиям детского сада, группы.	%	70-100% 40-70% 10 - 40%	3 2 1	А/В*100%, где А – количество детей, имеющих достаточный уровень адаптации, В – общее количество воспитанников группы.
Работа по адаптивным программам для детей с ОВЗ	единица	100% 75%	2 1	Максимум по 2 балла на каждого ребенка за полный месяц посещения, но не более 10.
Результативность и качество по подготовке к новому учебному году (оценивается в период с июня по сентябрь)	%	98-100% 93-97% 88-92% 85-87% 80-84%	5 4 3 2 1	А/В*100%, где А – выполненные мероприятия по подготовке к началу учебного года, В – число запланированных мероприятий по подготовке к началу учебного года
Благоприятный психологический климат в группе, коллективе; уровень этики общения с участниками образовательного процесса.	единица	Отсутствие конфликтных ситуаций в группе Наличие	3 0	Анализируется данные педагога-психолога, старшего воспитателя
Эффективное исполь-	%	высокий	2	Оценивается уро-

зование в образовательном процессе дидактических и наглядных материалов, аудио-, видео-, оргтехники, изготовление пособий педагогом и в совместной деятельности с детьми.		уровень работы*; уровень выше среднего**.	1	вень использования в работе дидактических и наглядных материалов
Уровень ведения установленной документации (диагностика, подготовка отчетов, заполнение журналов и т.д.)	единицы	высокий уровень работы*; уровень выше среднего**; средний уровень***	3 2 1	Анализируется работа по ведению документации и соблюдению сроков ее исполнения
Создание развивающей среды в группе (кабинете, зале), в соответствии с установленными нормами.	единицы	высокий уровень работы*; уровень выше среднего**.	2 1	По итогам проверки соответствия развивающей среды в группе требованиям ООП.
Строгое соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья детей в процессе образовательной деятельности, создание безопасного образовательного пространства, отсутствие травматизма у детей.	единицы	Отсутствие травм. Наличие травм.	3 0	Анализируется соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья детей в процессе образовательной деятельности в течение месяца.
Образцовое содержание групп, строгое соблюдение санитарных норм.	единицы	Отсутствие замечаний. Наличие замечаний.	2 0	Анализируется совместная работы воспитателя и младшего воспитателя.
Качественное проведение открытых занятий, развлечений, праздников и т.п.	единицы	Разработка сценария (конспекта); подготовка предметно-пространственной среды, атрибутов, наглядно-практическо-	2 2	По данным анализа открытого мероприятия. Максимум 5 баллов за одно мероприятие, но не более 10.

		го материала; участие.	1	
Качественное проведение консультативных занятий с родителями.	%	Тематическая консультация с презентацией. Организована тематическая консультация	2 1	Анализируется работа по организации консультировании.
Участие работника в деятельности педагогического совета, методического объединения.	единицы	Выступление с презентацией. Выступление.	2 1	Рассчитывается уровень участия работника по данным старшего воспитателя.
Участие в конференциях, круглых столах и т.п.	единицы	Всероссийские Областные Городские Районные	10 8 6 4	Рассчитывается уровень мероприятий, в которых участвовал сотрудник.
Наличие публикаций научно-практической деятельности в средствах массовой информации (интернет/печатные издания).	единицы	Всероссийские СМИ Областные СМИ Городские СМИ Районные СМИ Газета, сайт ОУ	4/6 3/5 3/5 2/2 2/2	Анализируется уровень публикаций и оценивается по более высокому.
Участие в инновационной деятельности.	единицы	Участие в инновационных видах деятельности: в дополнительное время; в основное рабочее время.	5 3	Анализируется качество реализации инновационных проектов.
Наличие воспитанников, победителей кон-	единицы	За каждое результатив-	3	Анализируются подтверждающие

курсов, фестивалей, проектов, а также результативное участие педагога в конкурсах.		ное участие по 1 баллу, но не более 3.		документы.
Качественное проведение наставнической деятельности над педагогами, начинающими свою профессиональную деятельность.	единицы	Методическое и практическое сопровождение молодого специалиста.	2	Анализируются документы, подтверждающие сопровождение.
Уровень адаптации молодого специалиста, а также педагога, начинающего свою деятельность в ОУ к программе ФГОС.	единицы	Высокий уровень работы; уровень выше среднего.	2 1	Изучаются результаты работы молодого специалиста.
Наличие качественного оформленного портфолио, в том числе электронного (оценивается в ноябре и апреле).	единицы	Бумажное и электронное; электронное; бумажное.	3 2 1	Изучается портфолио работника.
Эффективное использование адаптивных программ в коррекционной работе узких специалистов.	единицы	Высокий уровень; уровень выше среднего.	5 3	Изучение соответствия содержания программ выполненной работе.
Участие работника в реализации программы развития образовательного учреждения по конкретному направлению.	единицы	Участие в реализации 2-х и более проектов; участие в реализации 1 проекта; разработка проекта.	5 3 1	Рассчитывается количество участий в реализации и разработке проектов программы развития.
Корпоративная взаимовыручка.	единицы	Более 10 смен от 9 смен от 7 смен от 5 смен от 3 смен	6 5 4 3 2	Анализируется табель учета рабочего времени.
Качество реализации вариативной части ООП.	единицы	Реализация парциальной программы в дополнительное время 2 раза в неделю, в те-	16	Анализируется посещаемость кружка, качество выполнения учебного плана, итоговых проектов. Рассчитывается от фактически прове-

		чение 2,5 часов (18 часов в месяц).		денных занятий.
		Реализация парциальной программы в дополнительное время 1 раз в неделю, в течение 2 часов (8 часов в месяц).	10	
		Реализация парциальной программы в дополнительное время 1 раз в неделю, в течение 1 часа (4 часа в месяц).	6	
		Реализация парциальной программы в основное рабочее время.	2	
Максимальный балл 110				

Критерии оценки качества выполняемых работ бухгалтера

Критерии	**Единица измерения**	**Значение критерия**	**Количество баллов**	**Примечание**
Отсутствие замечаний по результатам проверок	единицы	Отсутствие замечаний Наличие замечаний	5 0	На основании актов проверок
Своевременность, достоверность и полнота отражения данных в бухгалтерском учете	%	99-100% 98-97% 95-96% 95-94% 92-93%	5 4 3 2 1	А/В*100%, где А – количество без нарушений; В - общее количество операций, проведенных работником

Качественное ведение документации	единицы	высокий уровень работы*; уровень выше среднего**; средний уровень***	3 2 1	Анализируется работа по ведению документации
Качественная работа по подготовке отчетов, оперативность, достоверность	единицы	высокий уровень работы*; уровень выше среднего**; средний уровень***	5 3 1	Анализируется работа по соблюдению работником правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, исполнения приказов руководителя Учреждения
Обеспечение ведения бухгалтерского учета согласно инструкции по бюджетному учету, утвержденной министерством финансов Российской Федерации	единицы	высокий уровень работы*; уровень выше среднего**; средний уровень***	5 3 1	По результатам внутреннего контроля
Контроль за соблюдением норм и стоимости питания детей	единицы	соблюдение нарушение	5 0	По данным бухгалтерского учета
Оценка соблюдения расчетно-платежной дисциплины (своевременный расчет с поставщиками, подрядчика и т.д.)	единицы	высокий уровень работы*; уровень выше среднего**; средний уровень***	5 3 1	По результатам внутреннего контроля
Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	единицы	высокий уровень работы*; уровень выше среднего**; средний уровень***	3 2 1	Анализируется работа по данным за месяц (наличие жалоб, заявлений)

Соблюдение сроков исполнения документации	единицы	высокий уровень работы*; уровень выше среднего**; средний уровень***	5 3 1	Анализируется работа по ведению документации и соблюдению сроков ее исполнения
Своевременность и качество работы по заключению договоров, ведению претензионной работы	единицы	высокий уровень работы*; уровень выше среднего**; средний уровень***	5 3 1	Анализируется работа по заключению договоров
Отсутствие замечаний по закупке товаров, работ, услуг для муниципальных нужд	единицы	отсутствие нарушений; наличие	5 0	По результатам внутреннего контроля
Отсутствие замечаний по выполняемому участку работы (начисление оплаты за содержание, расчет заработной платы, учет основных средств)	единицы	отсутствие нарушений; наличие	4 0	По результатам внутреннего контроля
Максимальный балл 55				

Критерии оценки качества выполняемых работ младшим воспитателем

Критерии	**Единица измерения**	**Значение критерия**	**Количество баллов**	**Примечание**
Отсутствие нарушений и замечаний по результатам внутрисадовских проверок	%	99-100% - 3 97-98% - 2 95-96% - 1	3 2 1	А/В*100%, где А – количество без нарушений, В – общее количество проверяемых критериев
Среднемесячная посещаемость воспитанников	%	91-100% 81-90% 71-80% 61-70% 50-60%	5 4 3 2 1	А/В*100%, где А – количество посещения согласно табеля; В - спи-

				сочный состав группы
Результативное участие в оформлении, и благоустройстве летних и зимних участков	единицы	высокий уровень работы*; уровень выше среднего**; средний уровень***	3 2 1	Анализируется работа по благоустройству
Работа по адаптивным программам для детей с ОВЗ	единицы	70%-100% - 2 40%-69% - 1	2 1	Максим по 2 балла на каждого ребёнка за полный месяц посещения, но не более 10
Качественная адаптация детей к условиям детского сада, группы	единицы	70-100% 40-70% 10-40%	3 2 1	А/В*100%, где А – количество детей, имеющих достаточный уровень адаптации, В - общее количество воспитанников группы
Корпоративная взаимовыручка	единицы	Более 10 смен от 9 смен от 7 смен от 5 смен от 3 смен	5 4 3 2 1	Анализируется табель учёта рабочего времени
Строгое соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья детей в процессе образовательной деятельности, создание безопасного образовательного пространства, отсутствие травматизма у детей	единицы	высокий уровень работы*; уровень выше среднего**; средний уровень***	3 2 1	Анализируется соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья детей в процессе образовательной деятельности в течение месяца

Результативность и качество по подготовке к новому учебному году (оценивается в период с июня по август)	%	96-100% 85-95% 70 - 84%	5 4 3	А/В*100%, где А – выполненные мероприятия по подготовке к началу учебного года, В – число запланированных мероприятий по подготовке к началу учебного года
Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	единицы	высокий уровень работы*; уровень выше среднего**; средний уровень***	3 2 1	Анализируется работа по данным за месяц
Участие в конкурсах, в подготовке к праздникам	единицы	по 1 баллу за каждое участие, но не более 4	4	Анализируется участие в праздниках и конкурсах
Максимальный балл 36				

Критерии оценки качества выполняемых работ шеф-поваром

Критерии	**Единица измерения**	**Значение критерия**	**Количество баллов**	**Примечание**
Положительные отзывы сотрудников о качестве питания	единицы	высокий уровень работы*; уровень выше среднего**; средний уровень***	3 2 1	Анализируется книга отзывов
Динамика снижения предписаний контролирующих органов, не требующих капитального вложений	единицы	надлежащий уровень ненадлежащий уровень	3 0	По данным работы за отчетный период, на основании акта

				проверки
Организация и качественное осуществление мелких ремонтно-строительных работ (своими силами) на пищеблоке. Участие в благоустройстве территории:	единицы	активное эпизодически	3 1	По данным контроля заместителя заведующего по АХР
Качественная работа по сохранению и укреплению здоровья детей, обеспечение качественного питания по результатам контроля (соблюдение технологии приготовления блюд, витаминизация блюд)	единицы	высокий уровень работы*; уровень выше среднего**; средний уровень***	3 2 1	Анализируется работа по обеспечение санитарно-гигиенических условий
Содержание пищеблока в соответствии с требованиями СанПин	%	98-100% 93-97% 88-92% 85-87% 80-84%	5 4 3 2 1	По данным контроля заместителя заведующего по АХР
Отсутствие нарушений и замечаний по результатам внутрисадовских проверок	%	99-100% 98-97% 95-96% 95-94% 92-93%	5 4 3 2 1	Анализ протоколов сантройки
Содержание (размещение и хранение) документов, оборудования, инвентаря в образцовом порядке	единицы	высокий уровень работы*; уровень выше среднего**; средний уровень***	3 2 1	По данным контроля заместителя заведующего по АХР
Современность и качество подготовки отчетов, справок и других документов	единицы	высокий уровень работы*; уровень выше среднего**; средний уровень***	3 2 1	Анализируется работа по ведению документации и оперативность подготовки отчетов
Результативность и качество по подготовке к новому учебному году (оценивается в период с июня по сентябрь)	%	96-100% 85-95% 70 - 84%	6 3 2	А/В*100%, где А – выполненные мероприятия по подготовке к началу

				учебного года, В – число запланированных мероприятий по подготовке к началу учебного года
Высокий уровень организации и контроля рабочего процесса	единицы	высокий уровень работы*; уровень выше среднего**; средний уровень***	3 2 1	Анализируются результаты контроля медицинской сестрой
Среднемесячная посещаемость воспитанников	%	91-100% 81-90% 71-80% 61-70% 50-60%	5 4 3 2 1	А/В*100%, где А – количество посещения согласно табеля; В - списочный состав групп
Корпоративная взаимовыручка	единицы	Более 10 смен от 9 смен от 7 смен от 5 смен от 3 смен	5 4 3 2 1	Анализируется табель учёта рабочего времени
Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	единицы	высокий уровень работы*; уровень выше среднего**; средний уровень***	3 2 1	Анализируется работа по данным за месяц
Максимальный балл 50				

Критерии оценки качества выполняемых работ работниками пищеблока (повара)

Критерии	**Единица измерения**	**Значение критерия**	**Количество баллов**	**Примечание**
Качественная работа по сохранению и укреплению здоровья детей, обеспечение ка-	единицы	высокий уровень работы*;	3	Анализируются результаты контроля

чественного питания по результатам контроля (соблюдение технологии приготовления блюд, витаминизация блюд)		уровень выше среднего**; средний уровень***	2 1	медицинской сестрой
Отсутствие нарушений и замечаний по результатам внутрисадовских проверок	%	99-100% 98-97% 95-96% 95-94% 92-93%	5 4 3 2 1	А/В*100%, где А – количество без нарушений, В – общее количество проверяемых критериев
Высокие оценки бракеражной комиссии по качеству приготовленных блюд	%	100% оценок отлично - 5 99-80% оценок отлично, 1-20% оценок хорошо - 4 79-70% оценок отлично, 21-30% оценок хорошо - 3 69-60% оценок отлично, 31-40% оценок хорошо - 2 59-50% оценок отлично, 41-50% оценок хорошо - 1	5 4 3 2 1	Путем изучения данных бракеражного журнала
Отсутствие замечаний на условия хранения продуктов питания	единицы	высокий уровень работы *; уровень выше среднего**; средний уровень***	3 2 1	По результатам результаты контроля старшей медицинской сестрой
Качественная и оперативная выдача готовых блюд, порционирование блюд	единицы	высокий уровень работы*; уровень выше средне-	3 2	Анализируется работа по соблюдению работником правил пор-

		го**; средний уровень***	1	ционирования блюд и их выдачи
Результативность и качество по подготовке к новому учебному году (оценивается в период с июня по сентябрь)	%	96-100% 85-95% 70 - 84%	6 3 2	А/В*100%, где А – выполненные мероприятия по подготовке к началу учебного года, В – число запланированных мероприятий по подготовке к началу учебного года
Среднемесячная посещаемость воспитанников	%	91-100% 81-90% 71-80% 61-70% 50-60%	5 4 3 2 1	А/В*100%, где А – количество посещения согласно табеля; В - списочный состав группы
Корпоративная взаимовыручка	единицы	более 10 смен от 9 смен от 7 смен от 5 смен от 3 смен	5 4 3 2 1	Анализируется табель учёта рабочего времени
Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	единицы	высокий уровень работы*; уровень выше среднего**; средний уровень***	3 2 1	Анализируется работа по данным за месяц
Максимальный балл 38				

Критерии оценки качества выполняемых работ кухонным рабочим

Критерии	**Единица измерения**	**Значение критерия**	**Количество баллов**	**Примечание**
Качественное проведение	единицы	высокий	3	Анализируются

генеральных уборок в пищеблоке		уровень работы*; уровень выше среднего**; средний уровень***	2 1	данные старшей медицинской сестрой
Качественная подготовка продуктов питания к работе повара (правильная обработка, отгрузка, очистка (соблюдение процента отходов)	единицы	отсутствие замечаний; наличие замечаний	3 0	Анализируются данные повара
Отсутствие нарушений и замечаний по результатам внутрисадовских проверок	%	99-100% 97-98% 95-96%	3 2 1	А/В*100%, где А – количество без нарушений, В – общее количество проверяемых критериев
Обеспечение условий для функционирования Учреждения (сохранность оборудования и чистота помещений)	единицы	надлежащее обеспечение; ненадлежащее обеспечение	2 0	По данным изучения рабочего места
Результативность и качество по подготовке к новому учебному году (оценивается в период с июня по август)	%	96-100% 85-95% 70 - 84%	6 3 2	А/В*100%, где А – выполненные мероприятия по подготовке к началу учебного года, В – число запланированных мероприятий по подготовке к началу учебного года
Среднемесячная посещаемость воспитанников	%	91-100% 81-90% 71-80% 61-70% 50-60%	5 4 3 2 1	А/В*100%, где А – количество посещения согласно табеля; В - списочный состав групп
Корпоративная взаимовыручка	единицы	Более 10 смен от 9 смен от 7 смен	5 4 3	Анализируется табель учёта рабочего времени

		от 5 смен от 3 смен	2 1	
Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	единицы	высокий уровень работы*; уровень выше среднего**; средний уровень***	3 2 1	Анализируется работа по данным за месяц
Максимальный балл 30				

Критерии оценки качества выполняемых работ слесаря-электромонтажника

Критерии	**Единица измерения**	**Значение критерия**	**Количество баллов**	**Примечание**
Эффективность эксплуатации техники и оборудования по всему учреждению	единицы	надлежащий уровень; ненадлежащий уровень	3 0	Анализируется работа в целом по учреждению
Качественная работа по оснащению и монтажу хозяйственного оборудования, своевременная маркировка	единицы	надлежащий уровень; ненадлежащий уровень	3 0	По данным контроля заместителя заведующего по АХР
Отсутствие нарушений и замечаний по результатам внутрисадовских проверок	%	99-100% - 3 97-98% - 2 95-96% - 1	3 2 1	А/В*100%, где А – количество без нарушений, В – общее количество проверяемых критериев
Отсутствие предписаний проверяющих органов по результатам проверки	единицы	Отсутствие замечаний Наличие замечаний	3 0	По данным работы за отчетный период, на основании акта проверки
Осуществление ежедневного контроля за всеми видами оборудования	единицы	высокий уровень работы*; уровень выше среднего **;	3 2	Анализируется работа по данным книги заявок

		средний уровень***	1	
Обеспечение строгого соблюдения техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности	единицы	высокий уровень работы*; уровень выше среднего**; средний уровень***	3 2 1	По данным контроля заместителя заведующего по АХР
Результативность и качество по подготовке к новому учебному году (оценивается в период с июня по август)	%	96-100% 85-95% 70 - 84%	3 2 1	А/В*100%, где А – выполненные мероприятия по подготовке к началу учебного года, В – число запланированных мероприятий по подготовке к началу учебного года
Оперативность исполнения заявок	единицы	менее 1 дня со дня заявки 2 дня 3 дня Более 3 дней	3 2 1 0	По данным контроля заместителя заведующего по АХР
Организация проведения текущего ремонта зданий (помещений)	единицы	своевременное обследование технического состояния электрооборудования, светильников; наличие замечаний	3 0	По данным контроля заместителя заведующего по АХР
Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	единицы	высокий уровень работы*; уровень выше среднего**; средний уровень***	3 2 1	Анализируется работа по данным за месяц
Максимальный балл 30				

Критерии оценки качества выполняемых работ слесаря-сантехника

Критерии	**Единица измерения**	**Значение критерия**	**Количество баллов**	**Примечание**
Эффективность эксплуатации техники и оборудования по всему учреждению	единицы	надлежащий уровень; ненадлежащий уровень	3 0	Анализируется работа в целом по учреждению
Качественная работа по оснащению и монтажу хозяйственного оборудования, своевременная маркировка	единицы	надлежащий уровень; ненадлежащий уровень	2 0	По данным контроля заместителя заведующего по АХР
Отсутствие нарушений и замечаний по результатам внутрисадовских проверок	%	99-100% 98-97% 95-96%	3 2 1	А/В*100%, где А – количество без нарушений, В – общее количество проверяемых критериев
Отсутствие предписаний проверяющих органов по результатам проверки	единицы	отсутствие замечаний наличие замечаний	3 0	По данным работы за отчетный период, на основании акта проверки
Осуществление ежедневного контроля за всеми видами оборудования	единицы	надлежащий уровень; ненадлежащий уровень	2 0	Анализируется работа по данным книги заявок
Обеспечение строгого соблюдения техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности	единицы	высокий уровень работы*; уровень выше среднего**; средний уровень***	3 2 1	По данным контроля заместителя заведующего по АХР
Результативность и качество по подготовке к новому учебному году (оценивается в период с июня по август)	%	96-100% 85-95% 70 - 84%	5 4 3	А/В*100%, где А – выполненные мероприятия по подготовке к началу учебного года, В – число за-

				планированных мероприятий по подготовке к началу учебного года
Оперативность исполнения заявок	единицы	менее 1 дня со дня заявки 2 дня 3 дня Более 3 дней	3 2 1 0	По данным контроля заместителя заведующего по АХР
Организация проведения текущего ремонта зданий (помещений)	единицы	своевременное обследование сантехнического оборудования, коммуникаций, подвального помещения, ИТП; наличие замечаний	3 0	По данным контроля заместителя заведующего по АХР
Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	единицы	высокий уровень работы*; уровень выше среднего**; средний уровень***	3 2 1	Анализируется работа по данным за месяц
Максимальный балл 30				

Критерии оценки качества выполняемых работ рабочего по обслуживанию здания

Критерии	**Единица измерения**	**Значение критерия**	**Количество баллов**	**Примечание**
Эффективность эксплуатации техники и оборудования по всему учреждению	единицы	надлежащий уровень; ненадлежащий уровень	2 0	Анализируется работа в целом по учреждению
Качественная работа по оснащению и монтажу хозяйственного оборудования, своевременная маркировка	единицы	надлежащий уровень; ненадлежащий уровень	2 0	По данным контроля заместителя заведующего по АХР

Отсутствие нарушений и замечаний по результатам внутрисадовских проверок	%	99-100% 97-98% 95-96%	3 2 1	А/В*100%, где А – количество без нарушений, В – общее количество проверяемых критериев
Отсутствие предписаний проверяющих органов по результатам проверки	единицы	Отсутствие замечаний Наличие замечаний	4 0	По данным работы за отчетный период, на основании акта проверки
Осуществление ежедневного контроля за всеми видами оборудования	единицы	надлежащий уровень; ненадлежащий уровень	2 0	Анализируется работа по данным книги заявок
Обеспечение строгого соблюдения техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности	единицы	высокий уровень работы*; уровень выше среднего**; средний уровень***	3 2 1	По данным контроля заместителя заведующего по АХР
Результативность и качество по подготовке к новому учебному году (оценивается в период с июня по август)	%	96-100% 85-95% 70 - 84%	5 4 3	А/В*100%, где А – выполненные мероприятия по подготовке к началу учебного года, В – число запланированных мероприятий по подготовке к началу учебного года
Оперативность исполнения заявок	единицы	менее 1 дня со дня заявки 2 дня 3 дня Более 3 дней	3 2 1 0	По данным контроля заместителя заведующего по АХР
Организация проведения текущего ремонта зданий (помещений)	единицы	своевременное обследование технического состояния здания, комму-	3	По данным контроля заместителя заведующего по АХР

		никаций, оборудования, помещений; наличие замечаний	0	
Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	единицы	высокий уровень работы*; уровень выше среднего**; средний уровень***	3 2 1	Анализируется работа по данным за месяц
Максимальный балл 30				

Критерии оценки качества выполняемых работ кастелянши

Критерии	**Единица измерения**	**Значение критерия**	**Количество баллов**	**Примечание**
Соблюдение правил эксплуатации оборудования	единицы	отсутствие замечаний наличие замечаний	3 0	Анализируется работа по эксплуатации оборудования
Отсутствие недостач и излишек по результатам инвентаризации и проверок	единицы	наличие недостач и излишек; отсутствие	0 5	Согласно данных бухгалтерского учета
Отсутствие нарушений и замечаний по результатам внутрисадовских проверок	%	99-100% 97-98% 95-96%	3 2 1	А/В*100%, где А – количество без нарушений, В – общее количество проверяемых критериев
Обеспечение строгого соблюдения техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности	единицы	высокий уровень работы*; уровень выше среднего**; средний уровень***	3 2 1	По данным контроля заместителя заведующего по АХР
Результативность и качество по подготовке к ново-	%	96-100% 85-95%	5 4	А/В*100%, где А – выполнен-

му учебному году (оценивается в период с июня по август)		70 - 84%	3	ные мероприятия по подготовке к началу учебного года, В – число запланированных мероприятий по подготовке к началу учебного года
Своевременный и качественный ремонт, маркировка	единицы	высокий уровень работы*; уровень выше среднего**; средний уровень***	3 2 1	По данным контроля заместителя заведующего по АХР
Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии	единицы	высокий уровень работы*; уровень выше среднего**; средний уровень***	3 2 1	Анализируется работа по данным за месяц
Оперативность исполнения заявок	единицы	менее 1 дня со дня заявки; 2 дня 3 дня Более 3 дней	3 2 1 0	По данным контроля заместителя заведующего по АХР
Корпоративная взаимовыручка	единицы	Более 10 смен от 9 смен от 7 смен от 5 смен от 3 смен	5 4 3 2 1	Анализируется табель учёта рабочего времени
Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	единицы	высокий уровень работы*; уровень выше среднего**; средний уровень***	3 2 1	Анализируется работа по данным за месяц
Максимальный балл 36				

Критерии оценки качества выполняемых работ
машиниста по стирке белья

Критерии	**Единица измерения**	**Значение критерия**	**Количество баллов**	**Примечание**
Соблюдение правил эксплуатации оборудования	единицы	отсутствие замечаний наличие замечаний	3 0	Анализируется работа по эксплуатации оборудования
Отсутствие недостач и излишек по результатам инвентаризации и проверок	единицы	наличие недостач и излишек; отсутствие	0 5	Согласно данных бухгалтерского учета
Отсутствие нарушений и замечаний по результатам внутрисадовских проверок	%	99-100% 97-98% 95-96%	3 2 1	А/В*100%, где А – количество без нарушений, В – общее количество проверяемых критериев
Обеспечение строгого соблюдения техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности	единицы	высокий уровень работы*; уровень выше среднего**; средний уровень***	3 2 1	По данным контроля заместителя заведующего по АХР
Результативность и качество по подготовке к новому учебному году (оценивается в период с июня по август)	%	96-100% 85-95% 70 - 84%	5 4 3	А/В*100%, где А – выполненные мероприятия по подготовке к началу учебного года, В – число запланированных мероприятий по подготовке к началу учебного года
Своевременный и качественный ремонт, <u>маркировка</u>	единицы	высокий уровень работы*; уровень выше среднего**;	3 2	По данным контроля заместителя заведующего по АХР

		средний уровень***	1	
Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии	единицы	высокий уровень работы*; уровень выше среднего**; средний уровень***	3 2 1	Анализируется работа по данным за месяц
Корпоративная взаимовыручка	единицы	Более 10 смен от 9 смен от 7 смен от 5 смен от 3 смен	5 4 3 2 1	Анализируется табель учёта рабочего времени
Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	единицы	высокий уровень работы*; уровень выше среднего**; средний уровень***	3 2 1	Анализируется работа по данным за месяц
Максимальный балл 33				

Критерии оценки качества выполняемых работ кладовщика

Критерии	**Единица измерения**	**Значение критерия**	**Количество баллов**	**Примечание**
Соблюдение правил эксплуатации оборудования	единицы	Отсутствие замечаний Наличие замечаний	3 0	Анализируется работа по эксплуатации оборудования
Отсутствие недостач и излишек по результатам инвентаризации и проверок	единицы	наличие недостач и излишек; отсутствие	0 3	Согласно данных бухгалтерского учета
Отсутствие нарушений и замечаний по результатам внутрисадовских проверок	%	99-100% 98-97% 95-96%	3 2 1	А/В*100%, где А – количество без нарушений, В – общее количество проверяемых критериев

Обеспечение строгого соблюдения техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности	единицы	высокий уровень работы*; уровень выше среднего**; средний уровень***	3 2 1	По данным контроля заместителя заведующего по АХР
Результативность и качество по подготовке к новому учебному году (оценивается в период с июня по август)	%	96-100% 85-95% 80 - 84% 75 – 79%	4 3 2 1	А/В*100%, где А – выполненные мероприятия по подготовке к началу учебного года, В – число запланированных мероприятий по подготовке к началу учебного года
Качественное ведение документации	единицы	высокий уровень работы*; уровень выше среднего**; средний уровень***	3 2 1	По данным контроля заместителя заведующего по АХР
Соблюдение правил хранения продуктов питания и предотвращение их порчи	единицы	высокий уровень работы*; уровень выше среднего**; средний уровень***	3 2 1	По данным контроля медицинской сестры
Своевременная и качественная сдача документации в бухгалтерию	единицы	высокий уровень работы*; уровень выше среднего**; средний уровень***	3 2 1	Анализируется работа по данным бухгалтерии за месяц
Качественное планирование потребностей в продуктах питания	единицы	высокий уровень работы*; уровень	3 2	Анализируется работа по данным бухгалтерии за месяц

		выше среднего**; средний уровень***	 1	
Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	единицы	высокий уровень работы*; уровень выше среднего**; средний уровень***	3 2 1	Анализируется работа по данным за месяц
Максимальный балл 31				

Критерии оценки качества выполняемых работ сторожа

Критерии	**Единица измерения**	**Значение критерия**	**Количество баллов**	**Примечание**
Соблюдение правил эксплуатации оборудования (тревожной кнопки, сигнализации и т.д.)	единицы	отсутствие замечаний ; наличие замечаний	5 0	Анализируется работа в целом по учреждению
Отсутствие нарушений и замечаний по результатам внутрисадовских проверок	%	99-100% 98-97% 95-96%	3 2 1	А/В*100%, где А – количество без нарушений, В – общее количество проверяемых критериев
Отсутствие происшествий во время дежурства.	единицы	отсутствие замечаний; наличие замечаний	3 0	Анализируется работа за отчетный период
Обеспечение строгого соблюдения техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности	единицы	высокий уровень работы*; уровень выше среднего**; средний уровень***	3 2 1	По данным контроля заместителя заведующего по АХР
Качество ведения документации	единицы	высокий уровень работы*; уровень выше среднего**;	3 2	По данным контроля заместителя заведующего по АХР

		средний уровень***	1	
Результативность и качество по подготовке к новому учебному году (оценивается в период с июня по август)	%	96-100% 85-95% 70 - 84%	3 2 1	А/В*100%, где А – выполненные мероприятия по подготовке к началу учебного года, В – число запланированных мероприятий по подготовке к началу учебного года
Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	единицы	высокий уровень работы*; уровень выше среднего**; средний уровень***	3 2 1	Анализируется работа по данным за месяц
Своевременное предотвращение аварийных ситуаций	единицы	высокий уровень работы*; уровень выше среднего**; средний уровень***	3 2 1	Анализируется работа по данным за месяц
Обеспечение безопасности и исключение незаконного проникновения посторонних на территорию Учреждения, организация пропускного режима	единицы	высокий уровень работы*; уровень выше среднего**; средний уровень***	3 2 1	Анализируется работа по данным за месяц
Корпоративная взаимовыручка	единицы	более 10 смен от 9 смен от 7 смен от 5 смен от 3 смен	5 4 3 2 1	Анализируется табель учёта рабочего времени
Максимальный балл 34				

Критерии оценки качества выполняемых работ вахтера

Критерии	**Единица измерения**	**Значение критерия**	**Количество баллов**	**Примечание**
Соблюдение правил эксплуатации оборудования (тревожной кнопки, сигнализации и т.д.)	единицы	отсутствие замечаний наличие замечаний	3 0	Анализируется работа в целом по учреждению
Отсутствие нарушений и замечаний по результатам внутрисадовских проверок	%	99-100% 98-97% 95-96%	3 2 1	А/В*100%, где А – количество без нарушений, В – общее количество проверяемых критериев
Отсутствие происшествий во время дежурства.	единицы	отсутствие замечаний наличие замечаний	3 0	Анализируется работа за отчетный период
Обеспечение строгого соблюдения техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности	единицы	высокий уровень работы*; уровень выше среднего**; средний уровень***	3 2 1	По данным контроля заместителя заведующего по АХР
Качество ведения документации	единицы	высокий уровень работы*; уровень выше среднего**; средний уровень***	3 2 1	По данным контроля заместителя заведующего по АХР
Результативность и качество по подготовке к новому учебному году (оценивается в период с июня по август)	%	96-100% 85-95% 70 - 84%	3 2 1	А/В*100%, где А – выполненные мероприятия по подготовке к началу учебного года, В – число запланированных мероприятий по подготовке к началу учебно-

				го года
Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	единицы	высокий уровень работы*; уровень выше среднего**; средний уровень***	3 2 1	Анализируется работа по данным за месяц
Своевременное предотвращение аварийных ситуаций	единицы	высокий уровень работы*; уровень выше среднего**; средний уровень***	3 2 1	Анализируется работа по данным за месяц
Обеспечение безопасности и исключение незаконного проникновения посторонних на территорию Учреждения, организация пропускного режима	единицы	высокий уровень работы*; уровень выше среднего**; средний уровень***	3 2 1	Анализируется работа по данным за месяц
Максимальный балл 27				

Критерии оценки качества выполняемых работ уборщика служебных помещений

Критерии	**Единица измерения**	**Значение критерия**	**Количество баллов**	**Примечание**
Отсутствие нарушений и замечаний по результатам внутрисадовских проверок	%	99-100% 98-97% 95-96%	3 2 1	А/В*100%, где А – количество без нарушений, В – общее количество проверяемых критериев
Качественное проведение генеральных уборок	единицы	отсутствие замечаний наличие замечаний	5 0	Учитывается только при наличии результатов проверки
Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	единицы	высокий уровень работы*;	3	Анализируется работа по данным за месяц

		уровень выше среднего**; средний уровень***	2 1	(наличие жалоб, заявлений)
Обеспечение строгого соблюдения техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности	единицы	высокий уровень работы*; уровень выше среднего**; средний уровень***	3 2 1	По данным контроля зам.заведующего по АХР
Результативное участие в оформлении и благоустройстве летних и зимних участков	единицы	за каждый участок 1 балл, но не более 5	5	Анализируется непосредственная работа работника
Результативность и качество по подготовке к новому учебному году (оценивается в период с июня по август)	%	96-100% 85-95% 70 - 84%	5 4 3	А/В*100%, где А – выполненные мероприятия по подготовке к началу учебного года, В – число запланированных мероприятий по подготовке к началу учебного года
Оперативность выполнения работы	единицы	выполнение в течении 1 дня выполнение в течении 2 дней выполнение в течении 3 дней выполнение в течении 4 и более дней	3 2 1 0	По данным контроля заместителя заведующего по АХР
Корпоративная взаимовыручка	единицы	более 10 смен от 9 смен от 7 смен	5 4 3	Анализируется табель учёта рабочего времени

		от 5 смен от 3 смен	2 1	
Максимальный балл 32				

Критерии оценки качества выполняемых работ дворника

Критерии	**Единица измерения**	**Значение критерия**	**Количество баллов**	**Примечание**
Отсутствие нарушений и замечаний по результатам внутрисадовских проверок	%	99-100% 98-97% 95-96%	3 2 1	А/В*100%, где А – количество без нарушений, В – общее количество проверяемых критериев
Сезонная подготовка помещений, территории	единицы	отсутствие замечаний наличие замечаний	3 0	Согласно анализа работы
Качественное проведение генеральных уборок	единицы	отсутствие замечаний наличие замечаний	5 0	Учитывается только при наличии результатов проверки
Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	единицы	высокий уровень работы*; уровень выше среднего**; средний уровень***	3 2 1	Анализируется работа по данным за месяц (наличие жалоб, заявлений)
Обеспечение строгого соблюдения техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности	единицы	высокий уровень работы*; уровень выше среднего**; средний уровень***	3 2 1	По данным контроля зам.заведующего по АХР
Результативное участие в оформлении и благоустройстве летних и зимних участков	единицы	за каждый участок 1 балл, но не более 5	5	Анализируется непосредственная работа работника
Результативность и качество	%	96-100%	5	А/В*100%, где

по подготовке к новому учебному году (оценивается в период с июня по август)		85-95% 70 - 84%	4 3	А – выполненные мероприятия по подготовке к началу учебного года, В – число запланированных мероприятий по подготовке к началу учебного года
Оперативность выполнения работы	единицы	выполнение в течении 1 дня выполнение в течении 2 дней выполнение в течении 3 дней выполнение в течении 4 и более дней	3 2 1 0	По данным контроля заместителя заведующего по АХР
Корпоративная взаимовыручка	единицы	более 10 смен от 9 смен от 7 смен от 5 смен от 3 смен	5 4 3 2 1	Анализируется табель учёта рабочего времени
Максимальный балл 35				

Критерии оценки качества выполняемых работ садовника

Критерии	**Единица измерения**	**Значение критерия**	**Количество баллов**	**Примечание**
Отсутствие нарушений и замечаний по результатам внутрисадовских проверок	%	99-100% 98-97% 95-96%	3 2 1	А/В*100%, где А – количество без нарушений, В – общее количество проверяемых критериев
Сезонная подготовка помеще-	единицы	отсутствие	3	Согласно ана-

ний, территории		замечаний наличие замечаний	 0	лиза работы
Качественное проведение генеральных уборок	единицы	отсутствие замечаний наличие замечаний	3 0	Учитывается только при наличии результатов проверки
Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	единицы	высокий уровень работы*; уровень выше среднего**; средний уровень***	3 2 1	Анализируется работа по данным за месяц (наличие жалоб, заявлений)
Обеспечение строгого соблюдения техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности	единицы	высокий уровень работы*; уровень выше среднего**; средний уровень***	3 2 1	По данным контроля зам.заведующего по АХР
Результативное участие в оформлении и благоустройстве летних и зимних участков	единицы	за каждый участок 1 балл, но не более 5	5	Анализируется непосредственная работа работника
Результативность и качество по подготовке к новому учебному году (оценивается в период с июня по август)	%	96-100% 85-95% 70 - 84%	5 4 3	А/В*100%, где А – выполненные мероприятия по подготовке к началу учебного года, В – число запланированных мероприятий по подготовке к началу учебного года
Оперативность выполнения работы	единицы	выполнение в течении 1 дня; выполнение в течении 2 дней; выполнение	3 2 1	По данным контроля заместителя заведующего по АХР

		в течении 3 дней; выполнение в течении 4 и более дней	0	
Максимальный балл 28				

Критерии оценки качества выполняемых работ секретаря

Критерии	**Единица измерения**	**Значение критерия**	**Количество баллов**	**Примечание**
1. Эффективность трудовой деятельности:				
Отсутствие нарушений и замечаний по результатам внутрисадовских проверок	%	99-100% 98-97% 95-96% 95-94% 92-93%	5 4 3 2 1	А/В*100%, где А – количество без нарушений, В – общее количество проверяемых критериев
Соблюдение правил оформления, учета, хранения и движения документов, в соответствии с утвержденной номенклатурой дел	единицы	отсутствие замечания наличие замечаний	6 0	Анализируется работа непосредственным руководителем
Отсутствие предписаний проверяющих органов по результатам проверки	единицы	Отсутствие замечаний Наличие замечаний	10 0	По данным работы за отчетный период, на основании акта проверки
Качественная и своевременная подготовка отчетов	единицы	высокий уровень работы*; уровень выше среднего**; средний уровень***	6 3 2	По данным контроля руководителя
Обеспечение строгого соблюдения техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности	единицы	высокий уровень работы*; уровень выше среднего**; средний уровень***	3 2 1	По данным контроля зам.заведующего по АХР
Эффективная организация ра-	единицы	высокий	3	Анализируется

боты с электронным документооборотом, входящей и исходящей корреспонденции		уровень работы*; уровень выше среднего**; средний уровень***	 2 1	работа по данным за месяц (наличие жалоб, заявлений)
Качественная подготовка проектов локально-нормативных актов	единицы	высокий уровень работы*; уровень выше среднего**; средний уровень***	5 3 1	По данным контроля уполномоченного лица
Соблюдение сроков исполнения документации	единицы	высокий уровень работы*; уровень выше среднего**; средний уровень***	5 3 1	По данным контроля руководителя
Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	единицы	высокий уровень работы*; уровень выше среднего**; средний уровень***	3 2 1	Анализируется работа по данным за месяц (наличие жалоб, заявлений)
Результативность и качество по подготовке к новому учебному году (оценивается в период с июня по сентябрь)	%	96-100% 85-95% 70 - 84%	5 3 1	А/В*100%, где А – выполненные мероприятия по подготовке к началу учебного года, В – число запланированных мероприятий по подготовке к началу учебного года
Отсутствие замечаний по работе с кадровой документацией (соблюдение требований законодательства РФ: оформление личных дел, трудовых	единицы	высокий уровень работы*; уровень выше средне-	6 3	По данным контроля руководителя

договоров, дополнительных соглашений)		го**; средний уровень***	2	
Максимальный балл 57				

*** высокий уровень работы** - отсутствие замечаний в течении анализируемого периода работы;
**** уровень выше среднего** - наличие 1 устного замечания в течении анализируемого периода работы;
***** средний уровень** - наличие 2 устных замечаний в течении анализируемого периода работы;

Пронумеровано 54 страниц
Прошнуровано 54 страниц
Заведующий Барсукова Е.А.

МКДОУ
Д/с № 44
«Мозаика»