

Представитель работодателя
Заведующий МАДОУ ЦРР д/с № 121
А.В. Панкратьева
« 30 » *января* 2017 г.



Представитель трудового
коллектива МАДОУ ЦРР д/с № 121
А.С. Ворошилова
« 30 » *января* 2017 г.

**Изменения и дополнения
в коллективный договор**

муниципального дошкольного образовательного учреждения
центр развития ребенка - детский сад № 121

от 30 марта 2015 года

Министерство социальной политики
Калининградской области
ул. Геологическая, 1

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Регистрационный № *02.39.01,
02.9200, 92400, 04880*


31 января 2017

А.С. Ворошилова

1. Приложение № 7 читать в новой редакции.


СОГЛАСОВАНО:

Представитель трудового коллектива
МАДОУ ЦРР д/с № 121

 А.С. Ворошилова
«30» января 2017 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МАДОУ ЦРР д/с № 121

 А.В. Панкратьева
«30» января 2017 г.



**Положение
об оплате труда работников
муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
города Калининграда центра развития ребенка – детского сада № 121**

1. Общие положения

1.1. Положение определяет источники и порядок формирования фонда оплаты труда, структуру заработной платы работников МАДОУ ЦРР д/с № 121 (далее - ДОУ), порядок установления доплат и надбавок.

1.2. Настоящее положение разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации»; Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р; приказа Министерства образования Калининградской области от 14 марта 2013 г. №165/1 «Об утверждении Плана мероприятий («Дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», Распоряжения администрации городского округа «Город Калининград» от 27 июня 2013 г. № 392-р «Об утверждении Плана мероприятий («Дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования».

1.3. Система оплаты и стимулирования труда работников ДОУ устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Калининградской области и принимаемыми в соответствии с ними нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

1.4. Заработная плата работников не ограничивается максимальным пределом.

1.5. Месячная заработная плата работника ДОУ полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Калининградской области.

2. Распределение фонда оплаты труда ДОУ

2.1. Фонд оплаты труда работников ДОУ формируется на календарный год, исходя из
- объема субсидий по выполнению муниципального задания из городского бюджета;
- объема субсидий по выполнению муниципального задания из областного бюджета;
- средств, поступающих от приносящей доход деятельности (родительской платы, платных услуг).

2.2. Фонд оплаты труда ДОУ состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст).

ФОТ = ФОТб + ФОТст, где ФОТб составляет до 70% ФОТ, ФОТст. – до 30% ФОТ.

2.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату педагогических работников, непосредственно осуществляющих воспитательно-образовательный

процесс (воспитатели, специалисты), административно-управленческого персонала (заведующий, заместители заведующего, главный бухгалтер), учебно-вспомогательного персонала (бухгалтер, делопроизводитель, младшие воспитатели), обслуживающего персонала (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сооружений; машинисты по стирке и ремонту белья, кастелянша, шеф-повар, повара, кладовщик, сторожа, дворник, уборщик производственных помещений, кухонный рабочий) учреждения и складывается из:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТпп} + \text{ФОТшт.сотр.},$$

где:

ФОТпп - фонд оплаты труда для педагогического персонала;

$$\text{ФОТшт.сотр.} = \text{ФОТауп.} + \text{ФОТууп.} + \text{ФОТоп.}$$

ФОТшт.сотр. - фонд оплаты труда штатных сотрудников;

ФОТауп - фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала;

ФОТууп - фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

ФОТоп - фонд оплаты труда для обслуживающего персонала.

2.4. Фонд оплаты труда педагогических работников формируется из областных средств и средств от приносящей доход деятельности. Родительская плата используется по потребности и составляет не более 25% от фактически поступившей суммы.

2.5. Заведующий ДОО формирует и утверждает штатное расписание учреждения в соответствии с законодательством РФ.

2.6. Оплата труда работников ДОО производится на основании трудовых договоров (дополнительных соглашений) между заведующим учреждением и работниками.

3. Общая и специальная часть фонда оплаты труда

3.1. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих воспитательно-образовательный процесс (ФОТпп), состоит из общей части (ФОТо) и специальной части (ФОТс):

$$\text{ФОТпп} = \text{ФОТо} + \text{ФОТс.}$$

Общая часть фонда оплаты труда педагогических работников ФОТо рассчитывается исходя из величины базового оклада и повышающих коэффициентов, установленных ДОО, по следующей формуле:

$$\text{ФОТо} = \text{БО} \times (\text{К1} + \text{К2} + \text{К3}), \text{ где}$$

БО - величина базового оклада педагогических работников (в соответствии со штатным расписанием),

К1 – повышающий коэффициент за образование: высшее – 10%; среднее профессиональное – 5%;

К2 – повышающий коэффициент за педагогический стаж: от 5 до 10 лет – 5%, от 10 до 15 лет – 10%, свыше 15 лет – 15%;

К3 – повышающий коэффициент за квалификационную категорию: высшая – 10%; первая – 5%;

3.1.1. Специальная часть фонда оплаты труда педагогических работников ФОТс включает в себя: выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации либо нормативными актами субъекта Российской Федерации, повышающие коэффициенты, установленные ДОО, в процентном выражении:

- компенсационные выплаты за первые три дня больничного листа;

- компенсационные выплаты за работу с вредными условиями по результатам аттестации рабочих мест 4%;

- повышающий коэффициент за наличие почетного звания и государственных наград, К = 10%;

- повышающий коэффициент за работу с детьми с отклонениями в развитии речи, К = 20%.

3.1.2. Из специальной части фонда оплаты труда педагогическим работникам выплачивается компенсация на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий.

3.2. Базовая часть фонда оплаты труда для штатных сотрудников, непосредственно не осуществляющих воспитательно-образовательный процесс (ФОТшт.сотр.), состоит из общей части

(ФОТо) и специальной части (ФОТс):

$\text{ФОТшт.сотр.} = \text{ФОТо} + \text{ФОТс}$.

Общая часть фонда оплаты труда штатных сотрудников ФОТо рассчитывается исходя из величины базового оклада по следующей формуле:

$\text{ФОТо} = \text{БО}$, где

БО - величина базового оклада штатных сотрудников, непосредственно не осуществляющих воспитательно-образовательный процесс (в соответствии со штатным расписанием).

3.2.1. Специальная часть фонда оплаты труда штатных сотрудников ФОТс включает в себя: выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации либо нормативными актами субъекта Российской Федерации, повышающие коэффициенты, установленные ДОУ, в процентном выражении:

- компенсационные выплаты за первые три дня больничного листа;
- компенсационные выплаты за работу с вредными условиями труда по результатам аттестации рабочих мест 4%;
- компенсационные выплаты за работу в ночное время. За каждый час работы в ночное время производится доплата в размере 20% базового оклада, рассчитанного за час работы;
- компенсационные выплаты за работу в нерабочие праздничные дни, согласно ст. 153 ТК РФ;
- повышающий коэффициент за работу с детьми раннего возраста (младшие воспитатели), $K = 30\%$.

3.3. Выплаты за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, совмещение должностей определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.4. Выплаты специальной части фонда оплаты труда работникам ДОУ устанавливаются в процентном выражении от величины базовых окладов или в абсолютных величинах.

3.5. Оплата труда заведующего ДОУ из специальной части производится на основании приказа комитета по образованию администрации городского округа «Город Калининград».

4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда

4.1. Система стимулирующих выплат осуществляется всем категориям сотрудников за высокий профессионализм и качество выполняемой работы, внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий, инновационных и авторских программ, качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью ДОУ, организацию и проведение мероприятий повышающих авторитет ДОУ.

4.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда ДОУ (ФОТст) распределяется между работниками ДОУ в пределах выделенного финансирования, до 75% стимулирующего фонда направляется на стимулирование педагогического персонала.

4.3. Выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда работникам ДОУ устанавливаются в абсолютных величинах или процентном выражении от величины базовых окладов.

4.4. Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда каждому работнику оформляется приказом по ДОУ.

4.5. Оплата труда заведующего ДОУ из стимулирующей части производится на основании приказа комитета по образованию администрации городского округа «Город Калининград».

4.6. Система стимулирующих выплат работникам ДОУ включает в себя:

1) Стимулирующие поощрительные надбавки (ФОТпн) - выплачиваются за обеспечение качества и доступности образования, согласно критериям оценки профессиональной деятельности. Стимулирующие поощрительные надбавки не носят постоянный характер, а выплачиваются по результатам работы на основании экспертного заключения.

2) Стимулирующие разовые надбавки (ФОТрн):

- выплаты за качественное выполнение разовой, срочной, особо-важной работы в размере до 100% от базового оклада (в процентах или абсолютных величинах).

3) Стимулирующие постоянные надбавки (ФОТпн) - выплачиваются за высокий профессионализм; за сложность, напряженность труда в размере до 150% от базового оклада.

Стимулирующие постоянные доплаты носят постоянный характер и выплачиваются ежемесячно.

4.7. Размер стимулирующих выплат может быть снижен, либо с учетом тяжести допущенных нарушений работник может быть полностью лишен выплат в случаях:

- за нарушение Устава ДООУ;
- за нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- за неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей;
- за нарушение инструкций по охране труда;
- за нарушение кодекса этики поведения сотрудника;
- за обоснованные жалобы со стороны родителей;
- при привлечении к дисциплинарной ответственности.

4.8. Порядок распределения стимулирующих надбавок работникам ДООУ.

4.8.1. Распределение поощрительных надбавок для педагогического персонала осуществляет комиссия по распределению стимулирующих надбавок педагогическому персоналу (далее - Экспертная комиссия по педагогическому персоналу) на основе представленных самоанализов работников по установленным критериям. По результатам самоанализа и своего заключения Экспертная комиссия по педагогическому персоналу устанавливает итоговые баллы каждому работнику.

4.8.2. Распределение поощрительных надбавок для административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала, обслуживающего персонала осуществляет комиссия по распределению стимулирующих надбавок (далее - Экспертная комиссия) на основе представленных самоанализов работников по установленным критериям. По результатам самоанализа и своего заключения Экспертная комиссия устанавливает итоговые баллы каждому работнику.

4.8.3. Стимулирующие поощрительные надбавки всем категориям работников выплачиваются к заработной плате ежемесячно.

4.8.4. Поощрительные надбавки из стимулирующей части ФОТ рассчитываются по результатам предшествующего месяца по следующей формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{пн}} = \text{ФОТ}_{\text{ст}} - \text{ФОТ}_{\text{пн}} - \text{ФОТ}_{\text{рн}}$$

$$1 \text{ балл} = \text{ФОТ}_{\text{пн}} : \text{ОСБ},$$

где ОСБ - общая сумма баллов, набранная всеми работниками.

4.8.5. Стоимость балла ежемесячно варьируется и зависит от суммы средств на стимулирующие выплаты.

4.9. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников ДООУ.

4.9.1. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников и количество баллов по каждому критерию устанавливаются ДООУ самостоятельно и отражаются в настоящем положении. Перечень критериев может быть изменен по предложению общего собрания работников учреждения, педагогического совета образовательного учреждения.

Критерии оценки качества работы бухгалтера МАДОУ ЦРР д/с № 121				
№ п/п	Критерии	Возможное количество баллов	Самооценка	Комиссия
1	Отсутствие замечаний по выполнению правил охраны труда, техники безопасности, охраны жизни и здоровья детей	0-1		
2	Отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих и надзорных органов	0-2		
3	Качественная подготовка и своевременная сдача всех видов отчетности	0-5		
4	Высокий уровень владения ИКТ	0-1		
5	Своевременный контроль за поступлением родительской платы, своевременная подготовка документации по компенсации родительской платы, отсутствие задолженности по родительской плате	0-2		
6	Выполнение мероприятий, направленных на экономию средств	0-1		
7	Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных	0-2		

	представителей) воспитанников, работников учреждения и высокий уровень решения конфликтных ситуаций			
8	Непрерывный стаж работы в учреждении:			
	от 2 до 5 лет	0,5		
	от 5 до 10 лет	1		
	от 10 до 20 лет	1,5		
	свыше 20 лет	2		
9	Интенсивность и напряженность работы (при подготовке к новому учебному году, к летнему периоду)	3		
10	Участие в субботниках, благоустройстве территории ДОУ	0-1		
ИТОГО:		20		

Критерии оценки качества работы воспитателей МАДОУ ЦРР д/с № 121						
№ п/п	Критерии	Обоснование	Возможное оценивание в баллах	Личная оценка	Оценка экспертной комиссии	Обоснование оценки экспертной комиссии
1	Результативность методической и педагогической деятельности, презентация собственной педагогической деятельности	Участие в конкурсах, мастер-классах и др. мероприятиях не предусмотренных учебным планом: - на базе МАДОУ - на муниципальном уровне - на региональном уровне - участие в мероприятиях в качестве персонажа	1 б. 2 б. 3 б. до 2 б.			
2	Результативность работы по сохранению и укреплению физического здоровья воспитанников	Показатель заболеваемости в группе не более 10% - познавательные мероприятия по валеологии - мероприятия (эстафеты, соревнования и др.) - участие в муниципальных и региональных конкурсах	1 б. до 1 б. до 1 б. до 1 б.			
3	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников	Оформленные результаты диагностики, адаптационных исследований	2 б.			
4	Создание элементов образовательной инфраструктуры	- Оформление группы, кабинета, территории - Результаты смотров-конкурсов групп	0,5 б. I место – 2б. II место – 1б. III место – 0,5 б.			
5	Инновационная деятельность:	- Проекты (ДОУ и внутригрупповые) - Тематические экскурсии (вне проектов) - Опорная площадка	до 2 б. 0,5б. 1 б.			

6	Работа с родителями	нетрадиционные формы работы с родителями: мастер-класс, тренинг семинар, викторина, диспут и др. (в зависимости от охвата)	до 1 б.			
7	Наставничество	Отчет о проделанной работе за месяц, итоговое мероприятие	1 б.			

Критерии оценки качества работы инструктора по физической культуре МАДОУ ЦРР д/с № 121

№ п/п	Критерии	Обоснование	Возможное оценивание в баллах	Личная оценка	Оценка экспертной комиссии	Обоснование оценки экспертной комиссии
1	Результативность методической и педагогической деятельности, презентация собственной педагогической деятельности	Участие в конкурсах, мастер-классах и др. мероприятиях не предусмотренных учебным планом: - на базе МАДОУ - на муниципальном уровне - на региональном уровне - участие в мероприятиях в качестве персонажа	1 б. 2 б. 3 б. 0,5 б.			
2	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников	Оформленные результаты диагностики, адаптационных исследований	2 б.			
3	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Совершенствование предметно-развивающей среды физкультурного зала	1 б.			
4	Инновационная деятельность:	- Проекты (ДОУ и внутригрупповые) - Тематические экскурсии (вне проектов)	до 2 б. 0,5б.			
5	Работа с родителями	нетрадиционные формы работы с родителями: мастер-класс, тренинг семинар, викторина, диспут и др. (в зависимости от охвата)	до 1 б.			
6	Результаты участия воспитанников в конкурсах физкультурно-спортивной направленности	- на муниципальном уровне - на региональном уровне - наличие призеров	1б. за каждый 1б. за каждый 1б. за каждого			

7	Реализация программ по сохранению и укреплению физического здоровья воспитанников	Мероприятия (эстафеты, соревнования и др.)	1 б.			
---	---	--	------	--	--	--

Критерии оценки качества работы музыкального руководителя МАДОУ ЦРР д/с № 121						
№ п/п	Критерии	Обоснование	Возможное оценивание в баллах	Личная оценка	Оценка экспертной комиссии	Обоснование оценки экспертной комиссии
1	Результативность методической и педагогической деятельности, презентация собственной педагогической деятельности	Участие в конкурсах, мастер-классах и др. мероприятиях не предусмотренных учебным планом: - на базе МАДОУ - на муниципальном уровне - на региональном уровне - участие в мероприятиях в качестве персонажа	1 б. 2 б. 3 б. 0,5 б.			
2	Высокий уровень организации музыкальных утренников	По экспертной оценке методической службы	2 б.			
3	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников	Оформленные результаты диагностики, адаптационных исследований	2 б.			
4	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Совершенствование предметно-развивающей среды музыкального зала	1 б.			
5	Инновационная деятельность:	- Проекты (ДОУ и внутригрупповые) - Тематические экскурсии (вне проектов)	до 1 б. 0,5б.			
6	Работа с родителями	нетрадиционные формы работы с родителями: мастер-класс, тренинг семинар, викторина, диспут и др. (в зависимости от охвата)	до 1 б.			
7	Результаты участия воспитанников в конкурсах художественной направленности	- на муниципальном уровне - на региональном уровне - наличие призеров	1б. за каждый 1б. за каждый 1б. за каждого			

Критерии оценки качества работы педагога-психолога МАДОУ ЦРР д/с № 121						
№ п/п	Критерии	Обоснование	Возможное оценивание в баллах	Личная оценка	Оценка экспертной комиссии	Обоснование оценки экспертной комиссии
1	Результативность методической и педагогической деятельности, презентация собственной педагогической деятельности	Участие в конкурсах, мастер-классах и др. мероприятиях не предусмотренных учебным планом: - на базе МАДОУ - на муниципальном уровне - на региональном уровне - участие в мероприятиях в качестве персонажа	1 б. 2 б. 3 б. 0,5 б.			
2	Результативность работы по сохранению и укреплению психического здоровья воспитанников	Мероприятия (эмоционально-волевой и познавательной направленности)	1 б.			
3	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников	Оформленные результаты диагностики, адаптационных исследований	2 б.			
4	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Оформление группы, кабинета, территории	1 б.			
5	Реализация дополнительных проектов	Проекты	до 2 б.			
6	Наставничество	Отчет о проделанной работе за месяц, итоговое мероприятие	1 б.			

Критерии оценки качества работы учителя-логопеда МАДОУ ЦРР д/с № 121						
№ п/п	Критерии	Обоснование	Возможное оценивание в баллах	Личная оценка	Оценка экспертной комиссии	Обоснование оценки экспертной комиссии
1	Результативность методической и педагогической деятельности, презентация собственной педагогической	Участие в конкурсах, мастер-классах и др. мероприятиях не предусмотренных учебным планом: - на базе МАДОУ - на муниципальном уровне	1 б. 2 б.			

	деятельности	- на региональном уровне - участие в мероприятиях в качестве персонажа	3 б. 0,5 б.			
2	Увеличение охвата детей нуждающихся в помощи учителя-логопеда	Дети сверх нормы на ставку	0,5 за каждого			
3	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников	Оформленные результаты диагностики, адаптационных исследований	2 б.			
4	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Совершенствование предметно-развивающей среды кабинета	1 б.			
5	Инновационная деятельность:	- Проекты (ДОУ и внутригрупповые) - Тематические экскурсии (вне проектов)	до 2 б. 0,5б.			
6	Работа с родителями	нетрадиционные формы работы с родителями: мастер-класс, тренинг семинар, викторина, диспут и др. (в зависимости от охвата)	до 1 б.			
7	Результативность работы по сохранению здоровья воспитанников	Показатель заболеваемости в группе не более 10%	1 б.			

Критерии оценки качества работы делопроизводителя МАДОУ ЦРР д/с № 121				
№ п/п	Критерии	Возможное количество баллов	Самооценка	Комиссия
1	Отсутствие замечаний по выполнению правил охраны труда, техники безопасности, охраны жизни и здоровья детей	0-1		
2	Отсутствие замечаний по результатам проверок контрольных и надзорных органов	0-2		
3	Своевременная и качественная подготовка документов, высокий уровень исполнительской дисциплины	0-5		
4	Отсутствие замечаний по ведению трудовых книжек и личных дел работников	0-1		
5	Ведение личных дел воспитанников	0-2		
6	Собственный высокий уровень владения ИКТ	0-1		
7	Непрерывный стаж работы в учреждении:			
	от 2 до 5 лет	0,5		
	от 5 до 10 лет	1		

	от 10 до 20 лет	1,5		
	свыше 20 лет	2		
8	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны персонала, работников	0-2		
9	Участие в субботниках, благоустройстве территории ДОУ	0-1		
10	Интенсивность и напряженность работы (при подготовке к новому учебному году, летнему периоду)	0-3		
ИТОГО:		20		

Критерии оценки качества работы кладовщика МАДОУ ЦРР д/с № 121				
№ п/п	Критерии	Возможное количество баллов	Самооценка	Комиссия
1	Отсутствие замечаний по результатам проверок администрации контролирующих и надзорных органов	0-2		
2	Отсутствие замечаний по выполнению правил охраны труда, техники безопасности, охраны жизни и здоровья детей	0-1		
3	Отсутствие замечаний при приемке продуктов от поставщиков	0-1		
4	Обеспечение санитарно-гигиенических и санитарно-эпидемиологических режимов на рабочем месте	0-1		
5	Интенсивность работы при высокой посещаемости детей	0-2		
6	Ответственное отношение к сохранности продуктов питания	0-1		
7	Непрерывный стаж работы в учреждении:			
	от 2 до 5 лет	0,5		
	от 5 до 10 лет	1		
	от 10 до 20 лет	1,5		
	свыше 20 лет	2		
8	Участие в субботниках, благоустройстве территории ДОУ	0-1		
9	Уборка упаковочных материалов	0-1		
ИТОГО:		12		

Критерии оценки качества работы кухонного рабочего МАДОУ ЦРР д/с № 121				
№ п/п	Критерии	Возможное количество баллов	Самооценка	Комиссия
1	Отсутствие замечаний по выполнению правил охраны труда, техники безопасности, охраны жизни и здоровья детей	0-1		
2	Отсутствие замечаний по результатам проверок администрации, контролирующих и надзорных органов	0-2		
3	Обеспечение санитарно-гигиенических и санитарно-эпидемиологических режимов в ДОУ	0-1		
4	Ответственное отношение к сохранности оборудования (имущества)	0-1		
5	Интенсивность работы при высокой посещаемости детей	0-2		
6	Экономия ресурсов (свет, вода)	0-1		
7	Непрерывный стаж работы в учреждении:			

	от 2 до 5 лет	0,5		
	от 5 до 10 лет	1		
	от 10 до 20 лет	1,5		
	свыше 20 лет	2		
8	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны персонала, работников пищеблока	0-1		
9	Участие в субботниках, благоустройстве территории ДОУ	0-1		
ИТОГО:		12		

Критерии оценки качества работы машиниста по стирке и ремонту белья, кастелянши МАДОУ ЦРР д/с № 121				
№ п/п	Критерии	Возможное количество баллов	Самооценка	Комиссия
1	Отсутствие замечаний по выполнению правил охраны труда, техники безопасности, охраны жизни и здоровья детей	0-1		
2	Правильное и своевременное ведение документации	0-1		
3	Интенсивность работы при высокой посещаемости детей	0-2		
4	Отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих и надзорных органов, содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН	0-2		
5	Ответственное отношение к сохранности оборудования (имущества)	0-0,5		
6	Участие в субботниках, благоустройстве территории ДОУ	0-1		
7	Непрерывный стаж работы в учреждении:			
	от 2 до 5 лет	0,5		
	от 5 до 10 лет	1		
	от 10 до 20 лет	1,5		
	свыше 20 лет	2		
8	Интенсивность и напряженность работы (при подготовке к новому учебному году, к летнему периоду)	0-0,5		
9	Экономия ресурсов (свет, вода)	0-1		
10	Помощь в одевании детей ясельного возраста	0-1		
ИТОГО:		12		

Критерии оценки качества работы младшего воспитателя МАДОУ ЦРР д/с № 121				
№ п/п	Критерии	Возможное количество баллов	Самооценка	Комиссия
1	Отсутствие замечаний по выполнению правил охраны труда, техники безопасности, охраны жизни и здоровья детей	0-1		
2	Своевременная и качественная организация работы при возникновении карантина (работа в очаге)	0-1		
3	Образцовое содержание групп, строгое соблюдение СанПиН, отсутствие замечаний	0-2		
4	Отсутствие замечаний по выполнению мероприятия по проведению профилактики заболеваемости воспитанников (проветривание по графику, кварцевание по графику,	0-1		

	закаливающие процедуры для воспитанников, личная гигиена детей)			
5	Исполнение ролей на праздниках для воспитанников	0-0,5		
6	Интенсивность и напряженность работы (при подготовке к новому учебному году, к летнему периоду, субботники, благоустройство территории)	0-2		
7	Непрерывный стаж работы в учреждении:			
	от 2 до 5 лет	0,5		
	от 5 до 10 лет	1		
	от 10 до 20 лет	1,5		
	свыше 20 лет	2		
8	Экономия ресурсов (свет, вода)	0-1		
9	Участие в ремонте помещений, уборка после ремонта	0-0,5		
10	Высокий уровень взаимодействия с воспитателем (участие в экскурсионных программах, праздниках)	0-1		
ИТОГО:		12		

Критерии оценки качества работы повара МАДОУ ЦРР д/с № 121				
№ п/п	Критерии	Возможное количество баллов	Самооценка	Комиссия
1	Отсутствие замечаний по выполнению правил охраны труда, техники безопасности, охраны жизни и здоровья детей	0-1		
2	Отсутствие замечаний по результатам контроля администрации, контролирующих и надзорных органов	0-3		
3	Ответственное отношение к сохранности оборудования (имущества)	0-1		
4	Интенсивность работы при высокой посещаемости детей	0-3		
5	Непрерывный стаж работы в учреждении:			
	от 2 до 5 лет	0,5		
	от 5 до 10 лет	1		
	от 10 до 20 лет	1,5		
	свыше 20 лет	2		
6	Участие в субботниках, благоустройстве территории ДОУ	0-1		
7	Экономия ресурсов (свет, вода)	0-1		
ИТОГО:		12		

Критерии оценки качества работы шеф-повара МАДОУ ЦРР д/с № 121				
№ п/п	Критерии	Возможное количество баллов	Самооценка	Комиссия
1	Отсутствие замечаний по выполнению правил охраны труда, техники безопасности, охраны жизни и здоровья детей	0-1		
2	Отсутствие замечаний по результатам контроля администрации, контролирующих и надзорных органов	0-3		
3	Ответственное отношение к сохранности оборудования (имущества)	0-1		
4	Интенсивность работы при высокой посещаемости детей	0-3		

5	Непрерывный стаж работы в учреждении:			
	от 2 до 5 лет	0,5		
	от 5 до 10 лет	1		
	от 10 до 20 лет	1,5		
	свыше 20 лет	2		
6	Участие в субботниках, благоустройстве территории ДОУ	0-1		
7	Экономия ресурсов (свет, вода)	0-1		
ИТОГО:		12		

Критерии оценки качества работы рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту помещений МАДОУ ЦРР д/с № 121				
№ п/п	Критерии	Возможное количество баллов	Самооценка	Комиссия
1	Отсутствие замечаний по выполнению правил охраны труда, техники безопасности, охраны жизни и здоровья детей	0-1		
2	Качественный ремонт оборудования, мебели учреждения	0-1		
3	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	0-1		
4	Ответственное отношение к сохранности оборудования (имущества)	0-1		
5	Активное участие в оформлении и обновлении среды для воспитанников учреждения	0-1		
6	Непрерывный стаж работы в учреждении:			
	от 2 до 5 лет	0,5		
	от 5 до 10 лет	1		
	от 10 до 20 лет	1,5		
	свыше 20 лет	2		
7	Интенсивность и напряженность работы (при подготовке к новому учебному году, летнему периоду)	0-1		
8	Качественное выполнение сезонных работ	0-4		
ИТОГО:		12		

Критерии оценки качества работы уборщика производственных помещений МАДОУ ЦРР д/с № 121				
№ п/п	Критерии	Возможное количество баллов	Самооценка	Комиссия
1	Отсутствие замечаний по выполнению правил охраны труда, техники безопасности, охраны жизни и здоровья детей	0-1		
2	Стабильное высокое качество работы	0-1		
3	Умение тактично решать все спорные вопросы с родителями (законными представителями) и другими лицами, пришедшими в учреждение	0-1		
4	Ответственное отношение к сохранности оборудования (имущества)	0-1		
5	Интенсивность труда при неблагоприятных погодных условиях, ремонтных работах	0-2		

6	Участие в субботниках, благоустройстве территории ДОУ	0-1		
7	Непрерывный стаж работы в учреждении:			
	от 2 до 5 лет	0,5		
	от 5 до 10 лет	1		
	от 10 до 20 лет	1,5		
	свыше 20 лет	2		
8	Помощь в одевании детей ясельного возраста	1		
ИТОГО:		10		

Критерии оценки качества работы сторожа МАДОУ ЦРР д/с № 121				
№ п/п	Критерии	Возможное количество баллов	Самооценка	Комиссия
1	Отсутствие замечаний по выполнению правил охраны труда, техники безопасности	0-1		
2	Отсутствие порчи (потери) имущества учреждения во время дежурства	0-1		
3	Своевременное реагирование на возникающие ЧС	0-2		
4	Участие в субботниках, благоустройстве территории ДОУ	0-1		
5	Участие в ремонте помещений	0-2		
6	Непрерывный стаж работы в учреждении:			
7	от 2 до 5 лет	0,5		
	от 5 до 10 лет	1		
	от 10 до 20 лет	1,5		
	свыше 20 лет	2		
8	Экономия ресурсов (свет, вода)	0-1		
ИТОГО:		10		

5. Материальная помощь

5.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об её оказании и конкретных размерах принимает заведующий при наличии финансовых средств.

Материальная помощь может выплачиваться:

- в связи со смертью близких родственников
- в связи с болезнью работника и (или) тяжелой болезнью близких родственников;
- в связи с тяжелым материальным положением;
- в связи с рождением ребенка (детей);
- в связи с вступлением в брак;
- к юбилеям (50, 55, 60, 65 и т.д.) и к праздничным дням.

Решение об ее оказании и конкретных размерах принимает заведующий на основании письменного заявления работника с приложением соответствующих документов (справка о смерти близкого родственника, медицинских документов, подтверждающих факт болезни, свидетельство о заключении брака, свидетельство о рождении ребенка и т.д.).

5.2. Работникам, при наличии финансовых средств, могут выплачиваться иные выплаты социального характера (к государственным и профессиональным праздникам, в связи с трудной жизненной ситуацией и др.).