СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
_____ О.Ю.Зарина
(подпись) *(Ф.И.О.)*
Протокол № 14
от «10» января 2020г.
М.П.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МАДОУ № 586
_____ И.В.Ланских
(подпись) *(Ф.И.О.)*
Приказ № 17
от «10» января 2020г.
М.П.

ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ – ДЕТСКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА № 586 «ОСТРОВ ДЕТСТВА»

Приняты на общем собрании трудового коллектива
Протокол № 38 от 27.12.2019г.

г.Екатеринбург

1.Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения - детский сад комбинированного вида № 586 «Остров детства» (далее – Положение), разработано в соответствии Постановления Администрации города Екатеринбурга № 1813 от 26.07.2019 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования «город Екатеринбург».

1.2. Размеры заработной платы работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения - детский сад комбинированного вида № 586 «Остров детства» (далее – учреждение) устанавливаются трудовыми договорами в соответствии с локальными актами учреждения. Система оплаты труда работников учреждения разрабатывается на основании настоящего Положения и утверждается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии – иного представительного органа работников учреждения.

1.3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.4. Штатное расписание учреждения разрабатывается в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, утверждается руководителем учреждения по согласованию с органом Администрации города Екатеринбурга, осуществляющим функции и полномочия учредителя в отношении учреждения, и включает в себя все должности работников учреждения.

1.5. Должности работников, включаемые в штатное расписание учреждения, должны определяться в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее – номенклатура должностей), Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, действующим на территории Российской Федерации в соответствии с Постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 № 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России» (далее – ЕТКС), Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее – ЕКС).

1.6. На установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, а также на компенсационные выплаты, установленные в абсолютном размере или в процентном отношении к окладу (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями), направляется не менее 70 процентов фонда оплаты труда работников учреждения.

1.7. Оставшаяся часть фонда оплаты труда (не более 30 процентов) направляется на стимулирующие выплаты и выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

1.8. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть

ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

2. Порядок и условия оплаты труда работников.

2.1. Оплата труда работников муниципального учреждения устанавливается с учетом:

- ЕТКС;
- номенклатуры должностей;
- ЕКС или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- профессиональных квалификационных групп;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии – иного представительного органа работников учреждения;
- единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций.

2.2. При определении размера оплаты труда работников учреждения учитываются следующие условия:

- показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, ученой степени по соответствующему профилю работы, почетного звания по соответствующему профилю работы);
- продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников учреждения;
- объем учебной (педагогической) работы;
- исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

2.3. Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.4. Изменение оплаты труда работника учреждения производится:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии (при установлении размеров должностных окладов, ставок заработной платы локальным актом муниципального учреждения предусматривается их повышение за квалификационную категорию или за соответствие занимаемой должности педагогическим работникам, прошедшим соответствующую аттестацию);
- при присвоении почетного звания по соответствующему профилю – со дня его присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);
- при присуждении ученой степени кандидата или доктора наук по соответствующему профилю – со дня издания приказа Министерства науки и высшего образования Российской Федерации о выдаче диплома кандидата или доктора наук (при предъявлении диплома кандидата или доктора наук).

2.5. При появлении у работника права на изменение размера заработной платы в соответствии с пунктом 2.4 настоящего Положения в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

2.6. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в учреждении педагогическими работниками, устанавливается в случаях,

предусмотренных законодательством, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.7. Преподавательская работа в том же учреждении для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения трудового договора при условии осуществления видов работ, предусмотренных пунктом 2 Постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

2.8. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе привлекать помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.9. Предоставление возможности осуществлять преподавательскую работу работникам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений, работникам предприятий и организаций осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии – иного представительного органа работников учреждения при условии, что педагогические работники, для которых данное учреждение является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

2.10. Ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников учреждения возлагается на руководителя, который обязан:

- проверять документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания для определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, предусмотренные настоящим Положением;
- ежегодно составлять и утверждать тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо своей основной работы, а также штатное расписание учреждения, включающее в себя все должности.

2.11. Оплата труда работников учреждения включает в себя:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, размеры которых устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам определенными Постановлением Администрации города Екатеринбурга № 1813 от 26.07.2019 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования «город Екатеринбург»;
- выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, указанным в главе 8 настоящего Положения;
- выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, указанным в главе 9 настоящего Положения.

2.12. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждения, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала, должности педагогических работников, должности руководителей структурных подразделений, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

2.13. Учреждение в лице своего руководителя имеет право самостоятельно с учетом

мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии – иного представительного органа работников учреждения:

- устанавливать размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;
- производить корректировку указанных величин в сторону их повышения исходя из объемов имеющегося финансирования в пределах имеющегося финансирования на оплату труда.

2.14. Размер оклада (должностного оклада) педагогическим работникам повышается за высшее педагогическое образование, наличие квалификационной категории, ученой степени по соответствующему профилю работы, почетного звания по соответствующему профилю работы. Указанное повышение образует новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

2.15. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на иных условиях, определенных трудовым договором.

2.16. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

2.17. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

2.18. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу, педагогическим работникам, руководителям структурных подразделений и их заместителям, служащим, рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 8 и 9 настоящего Положения.

3. Порядок определения размера оплаты труда учебно–вспомогательного персонала.

3.1. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала учреждения устанавливаются в следующем размере:

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер должностного оклада, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	Первый	Младший воспитатель	**11500**

3.2. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

4. Порядок определения размера оплаты труда педагогических работников.

4.1. Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам должностей работников педагогических работников Учреждения устанавливаются в следующем размере:

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Образование	Квалификационная категория	Размер должностного оклада
Первый	Инструктор по физической культуре	Среднее специальное	Без категории	**15120**
			Первая	**18000**
			Высшая	**18720**
		Высшее	Без категории	**15840**
			Первая	**18720**
			Высшая	**19440**
	Музыкальный руководитель	Среднее специальное	Без категории	**15120**
			Первая	**18000**
			Высшая	**18720**
		Высшее	Без категории	**15840**
			Первая	**18720**
			Высшая	**19440**
Третий	Воспитатель	Среднее специальное	Без категории	**15435**
			Первая	**18375**
			Высшая	**19110**
		Высшее	Без категории	**16170**
			Первая	**19110**
			Высшая	**19845**
	Педагог-психолог	Среднее специальное	Без категории	**15435**
			Первая	**18375**
			Высшая	**19110**
		Высшее	Без категории	**16170**
			Первая	**19110**
			Высшая	**19845**
Четвертый	Заместитель заведующего	Среднее специальное	Без категории	**24500**
			Первая	**24500**
			Высшая	**24500**
		Высшее	Без категории	**24500**
			Первая	**24500**
			Высшая	**24500**
	Учитель-логопед (логопед)	Среднее специальное	Без категории	**15645**
			Первая	**18625**
			Высшая	**19370**
		Высшее	Без категории	**16390**
			Первая	**19370**
			Высшая	**20115**

4.2. С учетом условий и результатов труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера предусмотренные настоящим Положением.

4.3. Выпускникам учреждений среднего и высшего профессионального образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в течение года после окончания учреждений среднего и высшего профессионального образования, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается стимулирующая выплата в размере 50 % сроком на два года.

Данная стимулирующая выплата устанавливается при трудоустройстве впервые в течение года после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования - в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;
- если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы - в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

4.4. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за оклад (должностной оклад), ставку заработной платы) для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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».

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

4.5. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с воспитанниками, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом: работа методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с воспитанниками. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом Учреждения с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

5. Порядок определения размера оплаты труда служащих.

5.1. Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

5.2. Размеры окладов (должностных окладов) служащих Учреждения устанавливаются в следующем размере:

Квалификационная группа	Квалификационный уровень	Наименование должности работника образования	Размер должностного оклада, ставки заработной платы, руб.

Общеотраслевые должности служащих первого уровня	Первый	Делопроизводитель	**12100**
Общеотраслевые должности служащих второго уровня	Второй	Заведующий хозяйством	**5611**

5.3. С учетом условий и результатов труда служащим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера предусмотренные настоящим Положением.

6. Порядок определения размера оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих.

6.1. Размеры окладов (должностных окладов) рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС) на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 г. N 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

6.2. Размеры окладов (должностных окладов) по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих Учреждения устанавливаются в следующем размере:

Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер должностного оклада, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"		
Первый	Грузчик	**5010**
	Кастелянша	**11280**
	Уборщик служебных помещений	**4000**
	Дворник	**9200**
	Кладовщик	**7720**
	Помощник повара	**7842**
	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	**12800**
	Швея	**4380**
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"		
Первый	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	**5200**
	Шеф-повар	**14154**
	Повар	**9490**

6.4. С учетом условий и результатов труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера предусмотренные настоящим Положением.

7. Порядок определения оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей.

7.1. Оплата труда руководителя Учреждения, его заместителей включает в себя:

- должностной оклад;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

7.2. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются работодателем.

Размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется в трудовом договоре, составленном на основе типовой формы трудового договора, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителю учреждения, утвержденной учредителем.

7.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей, и среднемесячной заработной платы работников учреждения – в кратности от 1 - 4. Система критериев для дифференцированного установления соотношения средней заработной платы разрабатывается и утверждается учредителем.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей и среднемесячной заработной платы работников Учреждения, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год.

Среднемесячная заработная плата работников учреждения рассчитывается без учета заработной платы руководителя, заместителей.

Определение размера среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, работников Учреждения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

В трудовые договоры с руководителем Учреждения включаются условия оплаты труда с учетом предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников Учреждения.

7.4. Должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются работодателем на 10 – 70 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

7.5. Стимулирующие выплаты руководителю Учреждения производятся с учетом результатов его деятельности и деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки эффективности работы учреждения и его руководителя, установленными работодателем (учредителем), а также с учетом особенностей типа и вида Учреждения.

Также с целью поощрения руководителя Учреждения за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу Учреждения может осуществляться единовременное премирование в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

Стимулирование руководителя Учреждения осуществляется в соответствии с положением о стимулировании руководителей учреждений, утвержденным работодателем по согласованию с соответствующим профсоюзным органом, которое предусматривает размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, а также основания (критерии) назначения данных выплат.

Стимулирование руководителя Учреждения может осуществляться в том числе за счет средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда.

В пределах фонда оплаты труда работников Учреждения руководителю может быть оказана материальная помощь на основании его заявления. Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются работодателем начальником Департамента образования Администрации города Екатеринбурга.

7.6.Размер оклада (должностного оклада) заместителей руководителя устанавливается в соответствии с приказом руководителя Учреждения.

7.7.Руководителю, заместителям руководителя устанавливаются выплаты компенсационного характера и стимулирующего характера в соответствии в соответствии настоящим Положением.

8. Компенсационные выплаты.

8.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются Коллективным договором, соглашениями и настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников Учреждения при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения, утвержденного на соответствующий финансовый год.

8.3. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время и выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

8.4. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и в абсолютных размерах. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе в условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.

8.5. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации в соответствии с результатами специальной оценки условий труда (далее – СОУТ). Руководитель Учреждения, осуществляет меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

Работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, выплачивается:

- за работу в тяжелых и вредных условиях труда – до 12 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- за работу в особо тяжелых и особо вредных условиях труда – до 24 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Указанные выплаты работникам производятся при условии, когда работники не менее 50 процентов рабочего времени заняты на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда. Если по итогам СОУТ рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

8.6. Всем работникам Учреждения, в том числе руководителям, выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не

установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».

8.7. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

8.8. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

8.9. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

8.10. Оплата труда за работу в условиях, отличающихся от нормальных: совмещение, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, замещение, производится из расчета должностного оклада работника с учетом повышающего коэффициента за квалификационную категорию по данной должности. Оплата труда может быть изменена по соглашению сторон трудового договора.

Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

8.11. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 06 часов) составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за каждый час работы в ночное время. Оплата труда за работу в ночное время производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включающего все источники финансирования.

8.12. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с действующим законодательством в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

По желанию работника работа в выходные и нерабочие праздничные дни вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного в выходные и нерабочие праздничные дни.

8.13. Работникам Учреждения (кроме руководителя, его заместителей) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за норму часов рабочего времени в следующих размерах:

- 20 процентов оклада – педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей с ограниченными возможностями здоровья (при наличии заключений клинико-экспертных комиссий лечебно-профилактических организаций (больниц, поликлиник, диспансеров);
- 20 процентов оклада – воспитателям, младшим воспитателям, музыкальному руководителю, инструктору по физической культуре, учителю-логопеду, учителю-дефектологу, педагогу-психологу за работу в группах компенсирующей и оздоровительной направленности муниципальных дошкольных образовательных организаций (в том числе в группах компенсирующей и оздоровительной направленности, организованных в общеобразовательных организациях, реализующих программы дошкольного образования);
- 500 рублей – работникам за исключением руководителей, педагогических работников, младших воспитателей, шеф-поваров, поваров, помощников поваров (подсобных рабочих);

- 3500 рублей – шеф-поварам, поварам, кухонным рабочим (подсобным рабочим) муниципальных дошкольных образовательных организаций, структурных подразделений муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования.

8.14. Размеры и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с локальным актом Учреждения, с учетом мнения уполномоченного выборного органа (первичной профсоюзной организации при наличии).

Размер выплаты конкретному работнику и срок осуществления данной выплаты устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а так же срока ее выполнения.

8.15. Выплаты компенсационного характера производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

8.16. Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и в абсолютных размерах.

9. Выплаты стимулирующего характера

9.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом и трудовым договором с учетом разработанных в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда ее работников в пределах бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников Учреждения.

9.2. Устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет в Учреждении;
- по итогам работы в виде премиальных выплат;
- иные выплаты в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, в том числе средств от приносящей доход деятельности.

9.3. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

9.4. Размер выплат стимулирующего характера определяется Учреждением с учетом разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год (Приложение № 3).

9.5. Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается руководителем учреждения на основании локальных актов с учетом возможности обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размеры выплат устанавливаются приказом руководителя Учреждения на основании решения Комиссии по распределению стимулирующей части.

9.6. Работникам, отработавшим неполное рабочее время, размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

9.7. В целях социальной защищенности работников Учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива по решению руководителя Учреждения применяется единовременное премирование работников Учреждения в пределах финансовых средств на оплату труда.

9.8. Руководитель вправе при наличии экономии финансовых средств на оплату труда оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплат и размер материальной помощи устанавливается локальным актов Учреждения. Принятым руководителем Учреждения с учетом выборного органа первичной профсоюзной организации.

10. Заключительные положения

10.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

10.2. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

10.3. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Учреждением услуг, Учреждение в праве осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств поступающих от приносящий доход деятельности.

На выполнение разовых временных работ допускается заключение договоров гражданско-правового характера в случаях и порядке, установленных законодательством Р.Ф.

10.4. Вопросы, не оговоренные настоящим положением, решаются Учреждением самостоятельно в соответствии с Трудовым Кодексом Р.Ф.

10.5. Настоящее Положение действует в рамках срока действия Коллективного договора.

Приложение № 1
к Положению о системе
оплаты труда работников

Критерии оценки результативности и качества работы, эффективности труда работников МАДОУ

Воспитатель
(по итогам работы за месяц)

№ п/п	Показатели		Критерии	Кол-во баллов
1	Создание условий для охраны жизни и здоровья детей	1.1	Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе *– посещаемость составляет свыше 91%* *– посещаемость составляет от 80% до 90%*	 *10* *5*
		1.2	Отсутствие травматизма	5
		1.3	Отсутствие карантинов различного генеза	5
2	Создание условий для осуществления воспитательного и образовательного процесса	2.1	Эстетическое в соответствии с возрастом и современными педагогическими требованиями оформление групповой ячейки (мебель, игрушки, компактность и многофункциональность развивающей среды)	*5*
3	Качество воспитательного и образовательного **процесса**	3.1	Использование информационно-коммуникативных образовательных технологий в воспитательно - образовательном процессе, использование электронных учебно-методических комплектов и пособий.	*5*
		3.2	Реализация программ (проектов) направленных на работу с одаренными детьми: Участие детей в официальных очных мероприятиях различного уровня -районного - муниципального -областного -федерального и выше	 *5* *10* *15* *20*
		3.3	Реализация программ дополнительного образования - кружковая деятельность, - платные образовательные услуги,	 *5* *10*
4	Эффективность педагогической **деятельности**	4.1	Результаты участия педагога в официальных профессиональных конкурсах (кроме интернет-конкурсов), на методических, творческих, спортивных мероприятиях различного уровня -районного - муниципального -областного -федерального и выше	 *5* *10* *15* *20*
		4.2	Представление опыта и результатов работы и деятельности педагога (наличие публикаций)	

			- в печатных изданиях - на сайте ОУ	*10* *5*
		4.3	Наличие победителей и лауреатов среди детей, участвующих в официальных очных мероприятиях различного уровня -районного - муниципального -областного -федерального и выше	 *5* *10* *15* *20*
5	Эффективность взаимодействия с семьями воспитанников	5.1	Проведение мероприятий с участием родителей (проектная деятельность, открытые мероприятия, клубы, гостиные и др.)	5
		5.2	Позитивные результаты взаимодействия с родителями, наличие положительных отзывов в СМИ и интернет- ресурсах.	10
6	Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины	6.1	Соблюдение профессиональной и корпоративной этики, наличие благоприятного психологического климата в группе и учреждении, отсутствие конфликтных ситуаций	5
		6.2	Качественное ведение документации и своевременность предоставления отчетности	5
		6.3	Сохранение конфиденциальной информации (о деятельности учреждения, персональных данных сотрудников, воспитанников и их родителей).	5
7	Соответствие требованиям законодательства в сфере образования	7.1	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	5

(По итогам работы за квартал, год)

№ п/п	**Критерии**	**Кол-во баллов**
1	Использование инновационных и (или) авторских программ, современных технологий в образовательном процессе, в том числе в рамках реализации инновационных пилотных проектов, экспериментальной площадки.	10
2	Реализация программы сетевого взаимодействия с использованием ресурсов других образовательных организаций	10
3	Участие в рабочих и творческих группах по разработке и внедрению программ, проектов, авторских педагогических рекомендаций и программ, пособий.	5
4	Эффективность и качество воспитательно-образовательной работы с детьми, результативность освоения ООП ДОУ (мониторинг) 80% и более	10
5	Удовлетворенность родителей качеством предоставляемых услуг 90% и выше	10
6	Качественная подготовка группы к новому учебному году,	5

Заместитель заведующего
(по итогам работы за месяц)

№ п/п	Показатели		Критерии	Кол-во баллов
1	Создание условий для охраны жизни и здоровья детей	1.1	Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе *– посещаемость составляет от 80% и выше*	*5*
		1.2	Отсутствие травматизма среди воспитанников и работников ДОУ	5
		1.3	Создание безопасных и комфортных условий пребывания детей, улучшение предметно-развивающей среды, эстетика оформления образовательного учреждения и территории детского сада	5
2	Создание условий для осуществления воспитательного и образовательного процесса	**2.1**	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	*5*
		2.2	Эффективность и качество контрольно-аналитической деятельности	*5*
3	Качество воспитательного и образовательного **процесса**	3.1	Использование инновационных и (или) авторских программ, современных технологий в организации образовательного процесса в соответствии с ФГОС и ООП ДОУ, научно-методическая работа.	*5*
		3.2	Реализация программ (проектов) направленных на работу с одаренными детьми: Участие детей в официальных очных мероприятиях различного уровня -районного - муниципального -областного -федерального и выше	 *5* *10* *15* *20*
		3.3	Организация и реализация программ дополнительного образования	*5*
4	Эффективность управленческой **деятельности**	4.1	Результаты участия педагогов в официальных профессиональных конкурсах и мероприятиях (кроме интернет-конкурсов), публикации педагогических работников в профессиональных печатных изданиях	*5*
		4.2	Использование информационно-коммуникативных образовательных технологий в управленческой деятельности. Наличие электронного документооборота с использованием сети Интернет	*5*
5	Эффективность взаимодействия с семьями воспитанников	5.1	Отсутствие обоснованных жалоб на организацию педагогического процесса и педагогических работников со стороны родителей	5
		5.2	Позитивные результаты взаимодействия с родителями, наличие положительных отзывов в	5

			СМИ и интернет- ресурсах.	
6	Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины	6.1	Соблюдение профессиональной и корпоративной этики, наличие благоприятного психологического климата в учреждении, отсутствие конфликтных ситуаций	5
		6.2	Качественное ведение документации и своевременность предоставления отчетности	5
		6.3	Сохранение конфиденциальной информации (о деятельности учреждения, персональных данных сотрудников, воспитанников и их родителей).	5
		6.5	Отсутствие замечаний по соблюдению СанПиН, правил ОТ, ПБ по итогам проверок надзорных органов и внутреннего контроля в организации воспитательно-образовательного процесса	5

(По итогам работы за квартал, год**)**

№ п/п	**Критерии**	**Кол-во баллов**
1	Использование инновационных и (или) авторских программ, современных технологий в образовательном процессе, в том числе в рамках реализации инновационных пилотных проектов, экспериментальной площадки.	10
2	Реализация программы сетевого взаимодействия с использованием ресурсов других образовательных организаций	5
3	Распространение педагогического опыта ДОУ в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением, проведение открытой процедуры аттестации педагогических работников	10
4	Организация и руководство рабочими и творческими группами по разработке и внедрению программ, проектов	5
5	Эффективность и качество организации воспитательно-образовательной работы с детьми, результативность освоения ООП ДОУ (мониторинг) 80% и более	10
6	Наличие не менее чем у 90% педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий	10
7	Удовлетворенность родителей качеством предоставляемых услуг 90% и выше	10
8	Качественная подготовка учреждения к летне-оздоровительному периоду и новому учебному году,	5

Педагогический персонал
музыкальный руководитель
(по итогам работы за месяц)

№ п/п	Показатели		Критерии	Кол-во баллов
1	Создание условий для охраны жизни и здоровья детей	1.1	Создание безопасных и комфортных условий пребывания детей	
2	Создание условий для осуществления воспитательного и образовательного процесса	**2.1**	**Эстетическое в соответствии с возрастом и современными педагогическими требованиями оформление помещений, кабинетов**	*5*
		2.2	Организация работы с детьми-инвалидами, в том числе не посещающими ДОУ.	*5*
3	Качество воспитательного и образовательного **процесса**	3.1	Использование информационно-коммуникативных образовательных технологий в воспитательно - образовательном процессе, использование электронных учебно-методических комплектов и пособий.	*5*
		3.2	Реализация программ (проектов) направленных на работу с одаренными детьми: Участие детей в официальных очных мероприятиях различного уровня -районного - муниципального -областного -федерального и выше	 *5* *10* *15* *20*
		3.3	Реализация программ дополнительного образования - кружковая деятельность, - платные образовательные услуги,	 *5* *10*
4	Эффективность педагогической **деятельности**	4.1	Результаты участия педагога в профессиональных конкурсах и мероприятиях различного уровня -районного - муниципального -областного -федерального и выше	 *5* *10* *15* *20*
		4.2	Представление результатов деятельности педагога на методических, творческих, спортивных мероприятиях разного уровня, наличие публикаций в печатных изданиях.	*10*
		4.3	Наличие победителей и лауреатов среди детей, участвующих в официальных очных мероприятиях различного уровня -районного - муниципального -областного -федерального и выше	 *5* *10* *15* *20*

5	Эффективность взаимодействия с семьями воспитанников	5.1	Проведение мероприятий с участием родителей (проектная деятельность, открытые мероприятия, клубы, гостиные и др.)	5
		5.2	Обеспечение консультативной помощи для родителей воспитанников. в том числе для детей, не посещающих ДОУ	5
		5.3	Позитивные результаты взаимодействия с родителями, наличие положительных отзывов в СМИ и интернет- ресурсах.	10
6	Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины	6.1	Соблюдение профессиональной и корпоративной этики, наличие благоприятного психологического климата в группе и учреждении, отсутствие конфликтных ситуаций	5
		6.2	Качественное ведение документации и своевременность предоставления отчетности	5
7	Соответствие требованиям законодательства в сфере образования	7.1	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	5
		7.2	Отсутствие замечаний по соблюдению СанПиН, правил ОТ, ПБ по итогам проверок надзорных органов и внутреннего контроля	5

(по итогам работы за квартал, год)

№ п/п	Критерии	Кол-во баллов
1	Использование инновационных и (или) авторских программ, современных технологий в образовательном процессе, в том числе в рамках реализации инновационных пилотных проектов, экспериментальной площадки.	10
2	Реализация программы сетевого взаимодействия с использованием ресурсов других образовательных организаций	10
3	Участие в рабочих и творческих группах по разработке и внедрению программ, проектов, авторских педагогических рекомендаций и программ, пособий.	5
4	Эффективность и качество воспитательно-образовательной работы с детьми, результативность освоения ООП ДОУ (мониторинг) 80% и более	10
5	Удовлетворенность родителей качеством предоставляемых услуг - 90% и выше	10
6	Качественная подготовка к новому учебному году,	5

Педагогический персонал
Учитель-логопед
(по итогам работы за месяц)

№ п/п	Показатели		Критерии	Кол-во баллов
1	Создание условий для охраны жизни и здоровья детей	1.1	Создание безопасных и комфортных условий пребывания детей	
2	Создание условий для осуществления воспитательного и образовательного процесса	**2.1**	**Эстетическое в соответствии с возрастом и современными педагогическими требованиями оформление помещений, кабинетов**	*5*
		2.2	Организация работы с детьми-инвалидами, в том числе не посещающими ДОУ.	*5*
3	Качество воспитательного и образовательного **процесса**	3.1	Использование информационно-коммуникативных образовательных технологий в воспитательно - образовательном процессе, использование электронных учебно-методических комплектов и пособий.	*5*
		3.2	Реализация программ (проектов) направленных на работу с одаренными детьми: Участие детей в официальных очных мероприятиях различного уровня -районного - муниципального -областного -федерального и выше	 *5* *10* *15* *20*
		3.3	Реализация программ дополнительного образования - кружковая деятельность, - платные образовательные услуги,	 *5* *10*
4	Эффективность педагогической **деятельности**	4.1	Результаты участия педагога в профессиональных конкурсах и мероприятиях различного уровня -районного - муниципального -областного -федерального и выше	 *5* *10* *15* *20*
		4.2	Представление результатов деятельности педагога на методических, творческих, спортивных мероприятиях разного уровня, наличие публикаций в печатных изданиях.	*10*
		4.3	Наличие победителей и лауреатов среди детей, участвующих в официальных очных мероприятиях различного уровня -районного - муниципального -областного -федерального и выше	 *5* *10* *15* *20*

5	Эффективность взаимодействия с семьями воспитанников	5.1	Проведение мероприятий с участием родителей (проектная деятельность, открытые мероприятия, клубы, гостиные и др.)	5
		5.2	Обеспечение консультативной помощи для родителей воспитанников. в том числе для детей, не посещающих ДОУ	5
		5.3	Позитивные результаты взаимодействия с родителями, наличие положительных отзывов в СМИ и интернет- ресурсах.	10
6	Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины	6.1	Соблюдение профессиональной и корпоративной этики, наличие благоприятного психологического климата в группе и учреждении, отсутствие конфликтных ситуаций	5
		6.2	Качественное ведение документации и своевременность предоставления отчетности	5
		6.3	Сохранение конфиденциальной информации (о деятельности учреждения, персональных данных сотрудников, воспитанников и их родителей).	5
7	Соответствие требованиям законодательства в сфере образования	7.1	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	5
		7.2	Отсутствие замечаний по соблюдению СанПиН, правил ОТ, ПБ по итогам проверок надзорных органов и внутреннего контроля	5

(по итогам работы за квартал, год)

№ п/п	Критерии	Кол-во баллов
1	Использование инновационных и (или) авторских программ, современных технологий в образовательном процессе, в том числе в рамках реализации инновационных пилотных проектов, экспериментальной площадки.	10
2	Реализация программы сетевого взаимодействия с использованием ресурсов других образовательных организаций	10
3	Участие в рабочих и творческих группах по разработке и внедрению программ, проектов, авторских педагогических рекомендаций и программ, пособий.	5
4	Эффективность и качество воспитательно-образовательной работы с детьми, результативность освоения ООП ДОУ (мониторинг) 80% и более	10
5	Удовлетворенность родителей качеством предоставляемых услуг - 90% и выше	10
6	Качественная подготовка к новому учебному году,	5

Педагогический персонал
Инструктор по физической культуре
(по итогам работы за месяц)

№ п/п	Показатели		Критерии	Кол-во баллов
1	Создание условий для охраны жизни и здоровья детей	1.1	Создание безопасных и комфортных условий пребывания детей	
2	Создание условий для осуществления воспитательного и образовательного процесса	**2.1**	**Эстетическое в соответствии с возрастом и современными педагогическими требованиями оформление помещений, кабинетов**	*5*
		2.2	Организация работы с детьми-инвалидами, в том числе не посещающими ДОУ.	*5*
3	Качество воспитательного и образовательного **процесса**	3.1	Использование информационно-коммуникативных образовательных технологий в воспитательно - образовательном процессе, использование электронных учебно-методических комплектов и пособий.	*5*
		3.2	Реализация программ (проектов) направленных на работу с одаренными детьми: Участие детей в официальных очных мероприятиях различного уровня -районного - муниципального -областного -федерального и выше	 *5* *10* *15* *20*
		3.3	Реализация программ дополнительного образования - кружковая деятельность, - платные образовательные услуги,	 *5* *10*
4	Эффективность педагогической **деятельности**	4.1	Результаты участия педагога в профессиональных конкурсах и мероприятиях различного уровня -районного - муниципального -областного -федерального и выше	 *5* *10* *15* *20*
		4.2	Представление результатов деятельности педагога на методических, творческих, спортивных мероприятиях разного уровня, наличие публикаций в печатных изданиях.	*10*
		4.3	Наличие победителей и лауреатов среди детей, участвующих в официальных очных мероприятиях различного уровня -районного - муниципального -областного -федерального и выше	 *5* *10* *15*

				20
5	Эффективность взаимодействия с семьями воспитанников	5.1	Проведение мероприятий с участием родителей (проектная деятельность, открытые мероприятия, клубы, гостиные и др.)	5
		5.2	Обеспечение консультативной помощи для родителей воспитанников. в том числе для детей, не посещающих ДОУ	5
		5.3	Позитивные результаты взаимодействия с родителями, наличие положительных отзывов в СМИ и интернет- ресурсах.	10
6	Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины	6.1	Соблюдение профессиональной и корпоративной этики, наличие благоприятного психологического климата в группе и учреждении, отсутствие конфликтных ситуаций	5
		6.2	Качественное ведение документации и своевременность предоставления отчетности	5
		6.3	Сохранение конфиденциальной информации (о деятельности учреждения, персональных данных сотрудников, воспитанников и их родителей).	5
7	Соответствие требованиям законодательства в сфере образования	7.1	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	5
		7.2	Отсутствие замечаний по соблюдению СанПиН, правил ОТ, ПБ по итогам проверок надзорных органов и внутреннего контроля	5

(по итогам работы за квартал, год)

№ п/п	**Критерии**	**Кол-во баллов**
1	Использование инновационных и (или) авторских программ, современных технологий в образовательном процессе, в том числе в рамках реализации инновационных пилотных проектов, экспериментальной площадки.	10
2	Реализация программы сетевого взаимодействия с использованием ресурсов других образовательных организаций	10
3	Участие в рабочих и творческих группах по разработке и внедрению программ, проектов, авторских педагогических рекомендаций и программ, пособий.	5
4	Эффективность и качество воспитательно-образовательной работы с детьми, результативность освоения ООП ДОУ (мониторинг) 80% и более	10
5	Удовлетворенность родителей качеством предоставляемых услуг - 90% и выше	10
6	Качественная подготовка к новому учебному году,	5
7	Участие в благоустройстве детского сада и территории (проведение субботников и ремонтных работ)	5

Педагогический персонал
Педагог - психолог
(по итогам работы за месяц)

№ п/п	Показатели		Критерии	Кол-во баллов
1	Создание условий для охраны жизни и здоровья детей	1.1	Создание безопасных и комфортных условий пребывания детей	
2	Создание условий для осуществления воспитательного и образовательного процесса	**2.1**	**Эстетическое в соответствии с возрастом и современными педагогическими требованиями оформление помещений, кабинетов**	*5*
		2.2	Организация работы с детьми-инвалидами, в том числе не посещающими ДОУ.	*5*
3	Качество воспитательного и образовательного **процесса**	3.1	Использование информационно-коммуникативных образовательных технологий в воспитательно - образовательном процессе, использование электронных учебно-методических комплектов и пособий.	*5*
		3.2	Реализация программ (проектов) направленных на работу с одаренными детьми: Участие детей в официальных очных мероприятиях различного уровня -районного - муниципального -областного -федерального и выше	 *5* *10* *15* *20*
		3.3	Реализация программ дополнительного образования - кружковая деятельность, - платные образовательные услуги,	 *5* *10*
4	Эффективность педагогической **деятельности**	4.1	Результаты участия педагога в профессиональных конкурсах и мероприятиях различного уровня -районного - муниципального -областного -федерального и выше	 *5* *10* *15* *20*
		4.2	Представление результатов деятельности педагога на методических, творческих, спортивных мероприятиях разного уровня, наличие публикаций в печатных изданиях.	*10*
		4.3	Наличие победителей и лауреатов среди детей, участвующих в официальных очных мероприятиях различного уровня -районного - муниципального -областного -федерального и выше	 *5* *10* *15* *20*

5	Эффективность взаимодействия с семьями воспитанников	5.1	Проведение мероприятий с участием родителей (проектная деятельность, открытые мероприятия, клубы, гостиные и др.)	5
		5.2	Обеспечение консультативной помощи для родителей воспитанников. в том числе для детей, не посещающих ДОУ	5
		5.3	Позитивные результаты взаимодействия с родителями, наличие положительных отзывов в СМИ и интернет- ресурсах.	10
6	Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины	6.1	Соблюдение профессиональной и корпоративной этики, наличие благоприятного психологического климата в группе и учреждении, отсутствие конфликтных ситуаций	5
		6.2	Качественное ведение документации и своевременность предоставления отчетности	5
		6.3	Сохранение конфиденциальной информации (о деятельности учреждения, персональных данных сотрудников, воспитанников и их родителей).	5
7	Соответствие требованиям законодательства в сфере образования	7.1	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	5
		7.2	Отсутствие замечаний по соблюдению СанПиН, правил ОТ, ПБ по итогам проверок надзорных органов и внутреннего контроля	5

(по итогам работы за квартал, год)

№ п/п	Критерии	Кол-во баллов
1	Использование инновационных и (или) авторских программ, современных технологий в образовательном процессе, в том числе в рамках реализации инновационных пилотных проектов, экспериментальной площадки.	10
2	Реализация программы сетевого взаимодействия с использованием ресурсов других образовательных организаций	10
3	Участие в рабочих и творческих группах по разработке и внедрению программ, проектов, авторских педагогических рекомендаций и программ, пособий.	5
4	Эффективность и качество воспитательно-образовательной работы с детьми, результативность освоения ООП ДОУ (мониторинг) 80% и более	10
5	Удовлетворенность родителей качеством предоставляемых услуг - 90% и выше	10
6	Качественная подготовка к новому учебному году,	5

Заведующий хозяйством
(по итогам работы за месяц)

№ п/п	Показатели		Критерии	Кол-во баллов
1	Создание условий для осуществления воспитательного и образовательного процесса	1.1	Осуществление качественного контроля за работой младшего обслуживающего персонала. Обеспечение санитарно-гигиенических и эстетических условий в помещениях ДОУ и прилегающей территории	*5*
2	Эффективность взаимодействия с семьями воспитанников	2.1	Организация мероприятий (благоустройство территории, участков, групповых помещений)	5
		2.2	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей в части организации охраны жизни и здоровья детей,	5
3	Эффективность управленческой деятельности	3.1	Эффективность взаимодействия с поставщиками, другими службами и организациями	5
		3.2	Наличие электронного документооборота с использованием сети Интернет, работа в программах установленных регламентом деятельности	5
		3.3	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности, внутреннего контроля	5
4	Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины	4.1	Соблюдение профессиональной и корпоративной этики, наличие благоприятного психологического климата в группе и учреждении, отсутствие конфликтных ситуаций	5
		4.2	Отсутствие замечаний по соблюдению СанПиН, правил ОТ, ПБ по итогам проверок надзорных органов и внутреннего контроля	5
		4.4	Качественное ведение документации и своевременность предоставления отчетности	5
		4.5	Эффективность использования и сохранность материально-технических средств и энергоресурсов учреждения.	5
		4.6	Сохранение конфиденциальной информации (о деятельности учреждения, персональных данных сотрудников, воспитанников и их родителей).	5

(по итогам работы за квартал, год)

№ п/п	Критерии	Кол-во баллов
1	Участие в работе общественных структур, комиссиях ДОУ	*5*
2	Участие в благоустройстве детского сада и территории (проведение субботников и ремонтных работ)	5
3	Организация и проведение работы по подготовке учреждения и участков к учебному году, зимнему сезону.	5

	Своевременность организационной работы, связанной с обновлением и ремонтом технологического оборудования.	
4	Эффективное использование бюджетных и привлечение внебюджетных средств, проявление инициативы в улучшении материально-технической базы учреждения	10
5	Участие в организации и проведении совместных мероприятий, конкурсов и т.д. на уровне - ДОУ - района и выше	 5 10

Кладовщик
(по итогам работы за месяц)

№ п/п	Показатели		Критерии	Кол-во баллов
1	Эффективность взаимодействия с семьями воспитанников	1.1	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей в части организации питания детей.	5
2	Эффективность управленческой деятельности	2.1	Эффективность взаимодействия с поставщиками, другими службами и организациями	5
		2.2	Наличие электронного документооборота с использованием сети Интернет, работа в программах установленных регламентом деятельности	5
		2.3	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности, внутреннего контроля	5
		2.4	Содержание складских помещений, холодильного и технологического оборудования в соответствии с требованиями СанПиН., ХАССП, производственного контроля	5
		2.5	Эффективность использования и сохранность материально-технических средств и энергоресурсов учреждения.	5
3	Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины	3.1	Соблюдение профессиональной и корпоративной этики, наличие благоприятного психологического климата в группе и учреждении, отсутствие конфликтных ситуаций	5
		3.2	Отсутствие замечаний по соблюдению СанПиН, правил ОТ, ПБ по итогам проверок надзорных органов и внутреннего контроля	5
		3.3	Качественное, оперативное и результативное выполнение поручений администрации (не входящих в должностные обязанности работника), работа в условия расширения зоны обслуживания и увеличения объема работ	5
		3.4	Качественное ведение документации и своевременность предоставления отчетности	5
		3.5	Сохранение конфиденциальной информации (о деятельности учреждения, персональных данных сотрудников, воспитанников и их родителей).	5

(по итогам работы за квартал, год)

№ п/п	Критерии	Кол-во баллов
1	Эффективное использование бюджетных средств, проявление инициативы в улучшении материально-технической базы учреждения	10

Машинист по стирке и ремонту спецодежды
(по итогам работы за месяц)

№ п/п	Показатели		Критерии	Кол-во баллов
1	Эффективность деятельности	1.1	Содержание помещений и технологического оборудования в соответствии с требованиями СанПиН., ХАССП, производственного контроля	5
2	Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины	2.1	Соблюдение профессиональной и корпоративной этики, наличие благоприятного психологического климата в группе и учреждении, отсутствие конфликтных ситуаций	5
		2.2	Отсутствие замечаний по соблюдению СанПиН, правил ОТ, ПБ по итогам проверок надзорных органов и внутреннего контроля	5
		2.4	Качественное ведение документации и своевременность предоставления отчетности	5
		2.5	Сохранение конфиденциальной информации (о деятельности учреждения, персональных данных сотрудников, воспитанников и их родителей).	5

(по итогам работы за квартал, год)

№ п/п	Критерии	Кол-во баллов
1	Участие в работе общественных структур, комиссиях ДОУ	*5*

Кастелянша

(по итогам работы за месяц)

№ п/п	Показатели		Критерии	Кол-во баллов
1	Эффективность деятельности	1.1	Содержание помещений и технологического оборудования в соответствии с требованиями СанПиН., ХАССП, производственного контроля	5
2	Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины	2.1	Соблюдение профессиональной и корпоративной этики, наличие благоприятного психологического климата в группе и учреждении, отсутствие конфликтных ситуаций	5
		2.2	Отсутствие замечаний по соблюдению СанПиН, правил ОТ, ПБ по итогам проверок надзорных органов и внутреннего контроля	5
		2.3	Качественное ведение документации и своевременность предоставления отчетности	5
		2.4	Сохранение конфиденциальной информации (о деятельности учреждения, персональных данных сотрудников, воспитанников и их родителей).	5

(по итогам работы за квартал, год)

№ п/п	Критерии	Кол-во баллов
1	Участие в работе общественных структур, комиссиях ДОУ	*5*

Швея

(по итогам работы за месяц)

№ п/п	Показатели		Критерии	Кол-во баллов
1	Эффективность деятельности	1.1	Содержание помещений и технологического оборудования в соответствии с требованиями СанПиН., ХАССП, производственного контроля	5
2	Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины	2.1	Соблюдение профессиональной и корпоративной этики, наличие благоприятного психологического климата в группе и учреждении, отсутствие конфликтных ситуаций	5
		2.2	Отсутствие замечаний по соблюдению СанПиН, правил ОТ, ПБ по итогам проверок надзорных органов и внутреннего контроля	5
		2.4	Качественное ведение документации и своевременность предоставления отчетности	5
		2.5	Сохранение конфиденциальной информации (о деятельности учреждения, персональных данных сотрудников, воспитанников и их родителей).	5

(по итогам работы за квартал, год)

№ п/п	Критерии	Кол-во баллов
1	Участие в работе общественных структур, комиссиях ДОУ	*5*

Младший воспитатель
(по итогам работы за месяц**)**

№ п/п	Показатели		Критерии	Кол-во баллов
1	Создание условий для охраны жизни и здоровья детей	1.1	Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе *– посещаемость составляет свыше 91%* *– посещаемость составляет от 80% до 90%*	 *10* *5*
		1.2	Отсутствие травматизма	5
		1.3	Отсутствие карантинов различного генеза	5
2	Создание условий для осуществления воспитательного и образовательного процесса	2.1	Эффективная совместная работа по эстетическому оформлению и содержанию помещений	*5*
3	Качество воспитательного и образовательного **процесса**	3.1	Эффективная совместная работа с воспитателем по развитию у детей самостоятельности, культурно-гигиенических навыков, элементарной трудовой деятельности	*5*
		3.2	Активное участие в организации и проведении детских праздников и развлечений (в качестве актеров)	*5*
4	Эффективность взаимодействия с семьями воспитанников	4.1	Участие в проведение мероприятий с участием родителей (проектная деятельность, открытые мероприятия, клубы, гостиные и др.)	5
		4.2	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	5
5	Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины	5.1	Соблюдение профессиональной и корпоративной этики, наличие благоприятного психологического климата в группе и учреждении, отсутствие конфликтных ситуаций	5
		5.2	Отсутствие замечаний по соблюдению СанПиН, правил ОТ, ПБ по итогам проверок надзорных органов и внутреннего контроля	5
		5.4	Сохранение конфиденциальной информации (о деятельности учреждения, персональных данных сотрудников, воспитанников и их родителей).	5

(по итогам работы за квартал, год)

№ п/п	Критерии	Кол-во баллов
1	Участие в работе общественных структур, комиссиях ДОУ	*5*

Шеф-повар
(по итогам работы за месяц)

№ п/п	Показатели		Критерии	Кол-во баллов
1	Создание условий для охраны жизни и здоровья детей	1.1	Положительная динамика в обслуживании количества детей в учреждении 80% и более.	*5*
		1.2	Положительная динамика здоровья воспитанников (отсутствие желудочно-кишечных заболеваний)	5
2	Эффективность взаимодействия с семьями воспитанников	2.1	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей в части организации питания детей.	5
3	Эффективность деятельности	3.1	Качественное приготовление пищи, соблюдение норм закладки продуктов и выхода блюд, технологического режима приготовления и график выдачи блюд, условий сроков хранения и реализации продуктов.	5
		3.2	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности, внутреннего контроля	5
		3.3	Содержание помещений, холодильного и технологического оборудования в соответствии с требованиями СанПиН., ХАССП, производственного контроля	5
		3.4	Эффективность использования и сохранность материально-технических средств и энергоресурсов учреждения.	5
4	Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины	4.1	Соблюдение профессиональной и корпоративной этики, наличие благоприятного психологического климата в группе и учреждении, отсутствие конфликтных ситуаций	5
		4.2	Отсутствие замечаний по соблюдению СанПиН, правил ОТ, ПБ по итогам проверок надзорных органов и внутреннего контроля	5
		4.3	Качественное ведение документации и своевременность предоставления отчетности	5
		4.4	Сохранение конфиденциальной информации (о деятельности учреждения, персональных данных сотрудников, воспитанников и их родителей).	5

(по итогам работы за квартал, год)

№ п/п	Критерии	Кол-во баллов
1	Участие в работе общественных структур, комиссиях ДОУ	*5*

Повар

(по итогам работы за месяц)

№ п/п	Показатели		Критерии	Кол-во баллов
1	Создание условий для охраны жизни и здоровья детей	1.1	Положительная динамика в обслуживании количества детей в учреждении 80% и более.	*5*
		1.2	Положительная динамика здоровья воспитанников (отсутствие желудочно-кишечных заболеваний)	5
2	Эффективность взаимодействия с семьями воспитанников	2.1	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей в части организации питания детей.	5
3	Эффективность деятельности	3.1	Качественное приготовление пищи, соблюдение норм закладки продуктов и выхода блюд, технологического режима приготовления и график выдачи блюд, условий сроков хранения и реализации продуктов.	5
		3.2	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности, внутреннего контроля	5
		3.3	Содержание помещений, холодильного и технологического оборудования в соответствии с требованиями СанПиН., ХАССП, производственного контроля	5
		3.4	Эффективность использования и сохранность материально-технических средств и энергоресурсов учреждения.	5
4	Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины	4.1	Соблюдение профессиональной и корпоративной этики, наличие благоприятного психологического климата в группе и учреждении, отсутствие конфликтных ситуаций	5
		4.2	Отсутствие замечаний по соблюдению СанПиН, правил ОТ, ПБ по итогам проверок надзорных органов и внутреннего контроля	5
		4.3	Качественное ведение документации и своевременность предоставления отчетности	5
		4.4	Сохранение конфиденциальной информации (о деятельности учреждения, персональных данных сотрудников, воспитанников и их родителей).	5

(по итогам работы за квартал, год)

№ п/п	Критерии	Кол-во баллов
1	Участие в работе общественных структур, комиссиях ДОУ	*5*

Помощник повара
(по итогам работы за месяц)

№ п/п	Показатели		Критерии	Кол-во баллов
1	Создание условий для охраны жизни и здоровья детей	1.1	Положительная динамика в обслуживании количества детей в учреждении 80% и более.	*5*
		1.2	Положительная динамика здоровья воспитанников (отсутствие желудочно-кишечных заболеваний)	5
2	Эффективность взаимодействия с семьями воспитанников	2.1	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей в части организации питания детей.	5
3	Эффективность деятельности	3.1	Качественное приготовление пищи, соблюдение норм закладки продуктов и выхода блюд, технологического режима приготовления и график выдачи блюд, условий сроков хранения и реализации продуктов.	5
		3.2	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности, внутреннего контроля	5
		3.3	Содержание помещений, холодильного и технологического оборудования в соответствии с требованиями СанПиН., ХАССП, производственного контроля	5
		3.4	Эффективность использования и сохранность материально-технических средств и энергоресурсов учреждения.	5
4	Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины	4.1	Соблюдение профессиональной и корпоративной этики, наличие благоприятного психологического климата в группе и учреждении, отсутствие конфликтных ситуаций	5
		4.2	Отсутствие замечаний по соблюдению СанПиН, правил ОТ, ПБ по итогам проверок надзорных органов и внутреннего контроля	5
		4.3	Качественное ведение документации и своевременность предоставления отчетности	5
		4.4	Сохранение конфиденциальной информации (о деятельности учреждения, персональных данных сотрудников, воспитанников и их родителей).	5

(по итогам работы за квартал, год)

№ п/п	Критерии	Кол-во баллов
1	Участие в работе общественных структур, комиссиях ДОУ	*5*

Дворник
(по итогам работы за месяц)

№ п/п	Показатели		Критерии	Кол-во баллов
1	Эффективность взаимодействия с семьями воспитанников	1.1	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей в части организации охраны жизни и здоровья детей,	5
2	Эффективность деятельности	2.1	Содержание территории учреждения и площадок в соответствии с требованиями СанПиН, отсутствие порчи и потери имущества учреждения во время дежурства, своевременное реагирование на ЧС, оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок в учреждении.	
		2.2	Эффективность использования и сохранность материально-технических средств и энергоресурсов учреждения.	
3	Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины	3.1	Соблюдение профессиональной и корпоративной этики, наличие благоприятного психологического климата в группе и учреждении, отсутствие конфликтных ситуаций	5
		3.2	Отсутствие замечаний по соблюдению СанПиН, правил ОТ, ПБ по итогам проверок надзорных органов и внутреннего контроля	5
		3.3	Качественное, оперативное и результативное выполнение поручений администрации (не входящих в должностные обязанности работника), работа в условия расширения зоны обслуживания и увеличения объема работ	5
		3.4	Сохранение конфиденциальной информации (о деятельности учреждения, персональных данных сотрудников, воспитанников и их родителей).	5

(по итогам работы за квартал, год)

№ п/п	Критерии	Кол-во баллов
1	Участие в работе общественных структур, комиссиях ДОУ	*5*
2	Увеличение объема работ, связанных с природными, климатическими условиями, аварийными и чрезвычайными ситуациями (снегопад, весенняя и осенняя уборка листвы, покос травы и пр.)	*5*
3	Участие в благоустройстве детского сада и территории (проведение субботников и ремонтных работ)	5

Рабочий по комплексному обслуживанию здания
(по итогам работы за месяц)

№ п/п	Показатели		Критерии	Кол-во баллов
1	Эффективность взаимодействия с семьями воспитанников	1.1	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей в части организации охраны жизни и здоровья детей,	5
2	Эффективность деятельности	2.1	Содержание территории учреждения и площадок в соответствии с требованиями СанПиН, отсутствие порчи и потери имущества учреждения во время дежурства, своевременное реагирование на ЧС, оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок в учреждении.	
		2.2	Эффективность использования и сохранность материально-технических средств и энергоресурсов учреждения.	
3	Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины	3.1	Соблюдение профессиональной и корпоративной этики, наличие благоприятного психологического климата в группе и учреждении, отсутствие конфликтных ситуаций	5
		3.2	Отсутствие замечаний по соблюдению СанПиН, правил ОТ, ПБ по итогам проверок надзорных органов и внутреннего контроля	5
		3.3	Качественное, оперативное и результативное выполнение поручений администрации (не входящих в должностные обязанности работника), работа в условия расширения зоны обслуживания и увеличения объема работ	5
		3.4	Сохранение конфиденциальной информации (о деятельности учреждения, персональных данных сотрудников, воспитанников и их родителей).	5

(по итогам работы за квартал, год)

№ п/п	Критерии	Кол-во баллов
1	Участие в работе общественных структур, комиссиях ДОУ	*5*
2	Увеличение объема работ, связанных с природными, климатическими условиями, аварийными и чрезвычайными ситуациями (снегопад, весенняя и осенняя уборка листвы, покос травы и пр.)	*5*
3	Участие в благоустройстве детского сада и территории (проведение субботников и ремонтных работ)	5

Уборщик служебных помещений
(по итогам работы за месяц)

№ п/п	Показатели		Критерии	Кол-во баллов
1	Эффективность взаимодействия с семьями воспитанников	1.1	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей в части соблюдения санитарных правил в организации пребывания детей в ДОУ	5
2	Эффективность деятельности	2.1	Содержание помещений и оборудования в соответствии с требованиями СанПиН., ХАССП, производственного контроля	5
3	Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины	3.1	Соблюдение профессиональной и корпоративной этики, наличие благоприятного психологического климата в группе и учреждении, отсутствие конфликтных ситуаций	5
		3.2	Отсутствие замечаний по соблюдению СанПиН, правил ОТ, ПБ по итогам проверок надзорных органов и внутреннего контроля	5
		3.4	Сохранение конфиденциальной информации (о деятельности учреждения, персональных данных сотрудников, воспитанников и их родителей).	5

(по итогам работы за квартал, год)

№ п/п	Критерии	Кол-во баллов
1	Участие в работе общественных структур, комиссиях ДОУ	*5*

Делопроизводитель
(по итогам работы за месяц)

№ п/п	Показатели		Критерии	Кол-во баллов
1	Эффективность управленческой деятельности	1.1	Эффективность взаимодействия с вышестоящими организациями, органами исполнительной власти	5
		1.2	Наличие электронного документооборота с использованием сети Интернет, работа в программах установленных регламентом деятельности	5
		1.3	Отсутствие замечаний по итогам проверок по вопросам ведения делопроизводства, внутреннего контроля. Своевременное выполнение предписаний контролирующих органов.	5
2	Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины	2.1	Соблюдение профессиональной и корпоративной этики, наличие благоприятного психологического климата в учреждении, отсутствие конфликтных ситуаций	5
		2.2	Отсутствие замечаний по соблюдению СанПиН, правил ОТ, ПБ по итогам проверок надзорных органов и внутреннего контроля	5
		2.3	Качественное ведение, содержание и хранение документации в соответствии с регламентирующими актами, своевременность предоставления отчетности	5
		2.4	Эффективность использования и сохранность материально-технических средств и энергоресурсов учреждения.	5
		2.5	Сохранение конфиденциальной информации (о деятельности учреждения, персональных данных сотрудников, воспитанников и их родителей).	5
3	Эффективность взаимодействия с семьями воспитанников	3.1	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей в части ведения, предоставления запрашиваемых документов, рассмотрение обращений.	5

(по итогам работы за квартал, год)

№ п/п	Критерии	Кол-во баллов
1	Участие в работе общественных структур, комиссиях ДОУ	*5*