

Принято на общем собрании МБДОУ  
Волоконовского детского сада  
комбинированного вида №1 «Березка»  
Протокол №4 от 14.12.2020 г.

Утверждено приказом МБДОУ  
Волоконовского детского сада  
комбинированного вида №1 «Березка»  
от 28.12.2020 г.

Заведующая Ифанова



Согласовано

Председатель ПК О.Н. Доморникова

**Положение**  
**о системе оплаты труда и стимулирования работников**  
**муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения**  
**Волоконовского детского сада комбинированного вида №1 «Березка»**  
**Волоконовского района Белгородской области**

2020г.

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда и стимулирования работников (далее - Положение) муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Волоконовского детского сада комбинированного вида №1 «Березка» Волоконовского района Белгородской области (далее - учреждение) включает в себя порядок определения окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, выплат компенсационного характера (далее – доплаты компенсационного характера), выплат стимулирующего характера (далее - надбавки стимулирующего характера) и иных выплат связанных с отраслевыми особенностями оплаты труда работников учреждения.

1.2. Положение о системе оплаты труда и стимулирования работников МБДОУ разработано на основании: статьи 8 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273 - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников дошкольных образовательных организаций, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования и применяется в отношении всех категорий работников: педагогических и прочего персонала. Прочий персонал включает в себя: учебно-вспомогательный, обслуживающий и административный персонал.

1.3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год в пределах объема бюджетных ассигнований на предоставление субсидий на выполнение муниципального задания, предусмотренных Управлением образования в бюджете Волоконовского района, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

1.4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборного профсоюзного органа (а при его отсутствии – иного представительного органа работников) и в соответствии с законодательством Российской Федерации, Белгородской области, администрацией Волоконовского района.

1.5. С работниками, вновь поступающими на работу в учреждение, заключается трудовой договор, при изменении условий оплаты труда с работниками учреждения заключается дополнительное соглашение к трудовому договору.

1.6. Оплата труда работников по совместительству, по замещаемым должностям, без занятия штатной должности, на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.7. Определение размеров заработной платы по основной и замещаемой должностям, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.8. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы производится в соответствии с нормативно – правовыми документами Правительства Белгородской области.

1.9. Заработная плата работника, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иных выплат компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных и разовых выплат) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Белгородской области.

1.10. Положение принимается на Общем собрании работников и утверждается приказом руководителя учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (а при его отсутствии – иного представительного органа работников). Внесение изменений и дополнений в Положение производится по мере необходимости в том же порядке.

## **II. Порядок определения должностных окладов и условия оплаты труда работников.**

2.1. Система оплаты труда включает в себя: базовую часть и стимулирующую часть, которая в свою очередь включает в себя:

- базовая часть: базовые оклады и специальные гарантированные надбавки;
- стимулирующая часть: гарантированную стимулирующую выплату за отраслевую награду и стимулирующую выплату за качество работы.

2.2. Фонд оплаты труда учреждения включает базовую и стимулирующую части фонда оплаты труда работников и централизованный фонд для установления стимулирующих выплат руководителю учреждения.

2.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплату гарантированной заработной платы работникам учреждения за выполнение основной и дополнительной работы.

В базовую часть фонда оплаты труда включаются:

- а) выплаты по установленным окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей, с учетом повышающих коэффициентов;
- б) компенсационные выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных;
- в) выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей;
- г) работу при совмещении профессий, расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ;

д) оплата замены за временно отсутствующего работника (больничный лист, отпуск, курсы и т.д.) производится путем деления базового оклада (с учетом поправочного коэффициента на контингент в группе замены) на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности, и умножения на фактически отработанное количество часов замены в месяц.

2.4. В соответствии с пунктом 4 статьи 28 Закона Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» от 12.12.2012г. № 273-ФЗ при формировании и утверждении штатного расписания в пределах базовой части фонда оплаты труда учитывается распределение базового фонда оплаты труда между категориями работающих.

2.5. Оплата труда педагогических работников дошкольных образовательных организаций рассчитывается исходя из базового оклада, утвержденного настоящим постановлением (приложение №1), с применением гарантированных выплат (приложение №2) и стимулирующих выплат (приложение №3, №4) согласно коэффициентам по следующей формуле:

2.5.1. Формула для расчета заработной платы воспитателей:

$Зп.восп. = (О \text{ баз.восп.} * К \text{ попр. на контингент} * (1 + К1)) + С$ , где

О баз.восп. - базовый оклад воспитателей, установленный согласно постановления.

К попр. на контингент - поправочный коэффициент на контингент.

Расчет поправочного коэффициента\* на контингент:

численность контингента по списочному составу в группе на дату тарификации

$К = \frac{\text{численность контингента по списочному составу в группе на дату тарификации}}{\text{нормативное комплектование группы в соответствии с СанПиН}}$

\*в случае поправочного коэффициента ниже 1 установить на уровне 1.

Нормативное комплектование утверждается приказом по управлению образования в разрезе каждой дошкольной организации.

2.5.2. Формула для расчета заработной платы прочих педагогических работников:

$Зп.пед. = (О \text{ баз.пед.} * К \text{ попр. на контингент} * (1 + К1)) + С$ , где

О баз.пед. - базовый оклад педагогических работников, установленный согласно постановления.

К попр. на контингент - поправочный коэффициент на контингент.

Расчет поправочного коэффициента\* на контингент:

численность контингента по списочному составу в целом по ДОО на дату тарификации

$К = \frac{\text{численность контингента по списочному составу в целом по ДОО на дату тарификации}}{\text{нормативное комплектование ДОО в соответствии с СанПиН}}$

\*в случае поправочного коэффициента ниже 1 установить на уровне 1.

Нормативное комплектование утверждается приказом по управлению образования в разрезе каждой дошкольной организации.

К1 – специальные гарантированные надбавки (приложение №2);

С – стимулирующие надбавки за наличие государственных, отраслевых наград и за качество работы (приложение №3, №4).

Стимулирующие надбавки устанавливаются 2 раза в год на 01 сентября и 01 января по основной должности и в соответствии с Положением по распределению стимулирующего фонда оплаты труда, разработанного в каждой дошкольной образовательной организации.

С учетом доукомплектования дошкольных образовательных организаций в течение года заработная плата педагогических работников должна пересчитываться по состоянию на 01 сентября и 01 января.

2.6. Оплата труда работников прочего персонала (учебно-вспомогательного, административно-хозяйственного, обслуживающего персонала) рассчитывается исходя из базового оклада, указанного в приложении №1.

2.6.1. Расчет оплаты труда прочего персонала (учебно-вспомогательный, административно-хозяйственный, обслуживающий)

$Зп пр. = (О баз. пр. * (1 + K2)) + С$ , где

О баз. пр. - базовый оклад прочего персонала.

K2 – специальные гарантированные надбавки (приложение №2);

С – стимулирующие надбавки (приложение №3, №4)

Стимулирующие надбавки устанавливаются по основной должности и в соответствии с Положением по распределению стимулирующего фонда оплаты труда.

2.6.2. Оплата труда заведующего устанавливается исходя из средней (базовой) заработной платы воспитателя, фактически сложившейся на 1 (одно) физическое лицо списочного состава и стимулирующей надбавки:

$Зп завед. = (средняя Зп базовая воспит. * (1 + K + A)) + Сн$ , где

Сред Зп базовая воспит. - средняя заработная плата воспитателя,

K – коэффициент за контингент воспитанников:

до 100 детей - 0,5;

от 101 до 150 детей - 0,6;

от 151 и более - 0,7;

от 201 до 250 детей - 1;

от 251 и более детей - 1,2

A - доплата за наличие высшей квалификационной категории - 0,15.

Сн – стимулирующие надбавки, устанавливаемые за счет централизованного фонда стимулирования руководителей дошкольной образовательной организации в соответствии с Положением о распределении централизованного фонда стимулирования руководителей дошкольных образовательных организаций.

2.6.3. Оплата труда старшего воспитателя дошкольной образовательной организации устанавливается исходя из средней базовой заработной платы педагогических работников, фактически сложившейся на 1 (одно) физическое лицо списочного состава, с применением коэффициентов по следующей формуле.

. Заработная плата старшего воспитателя дошкольной образовательной организации устанавливается руководителем на основании заключаемых трудовых договоров.

Базовая заработная плата старшего воспитателя дошкольной образовательной организации устанавливается в размере до 75 процентов базового оклада заведующего дошкольной образовательной организации без учета доплаты ему за квалификационную категорию.

Стимулирующая часть заработной платы старшего воспитателя устанавливается органом самоуправления дошкольной образовательной организации по представлению заведующего дошкольной образовательной организацией, в соответствии с критериями эффективности работы ([приложение №3, №4](#)).

Формула расчета базовой заработной платы старшего воспитателя дошкольной образовательной организации:

$ЗПб \text{ ст.восп.} = Б.зп.зав. \times (К + А)$ , где:

Б.зп.зав. - базовая заработная плата заведующего без квалификационной категории;

К - коэффициент к базовой заработной плате руководителя - 0,75;

А-коэффициент на квалификационную категорию

0,05 - для старших воспитателей, имеющих вторую квалификационную категорию;

0,10 - для старших воспитателей, имеющих первую квалификационную категорию;

0,15- для старших воспитателей, имеющих высшую квалификационную категорию.

Заработная плата заведующего и старшего воспитателя устанавливается 2 раза в год (1 сентября и 1 января) на основании тарификационных списков и списочного состава детей.

2.7. Условия оплаты труда, включая размер окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, работника, размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.8. Руководитель учреждения несет ответственность за несвоевременную и неправильную оплату труда работников в соответствии действующим законодательством.

### **III. Порядок установления компенсационных выплат, гарантированных надбавок и доплат размеры и условия установления их применения**

3.1. Настоящий Порядок применяется при установлении работникам учреждения компенсационных выплат, гарантированных надбавок и доплат с учетом особенностей условий труда на каждом рабочем месте и других факторов, выделяющих особенности конкретного работника и его рабочего места среди остальных работников.

Размеры и виды гарантированных надбавок за специфику работы образовательных учреждений определяются исходя из условий труда, различий в месторасположении, типов, видов учреждений и устанавливаются настоящим Порядком, за исключением случаев, когда размеры повышенной оплаты определяются действующим законодательством, а также закрепляются локальными актами образовательного учреждения.

3.2. Гарантированные надбавки за специфику работы образовательного учреждения для работников устанавливаются от базового должностного оклада в следующих случаях:

- для педагогических работников, помощников воспитателей и медицинского персонала 20% - за работу в группах компенсирующей и оздоровительной направленности

- для помощников воспитателей 20%-30% - за осуществление воспитательских функций в процессе проведения мероприятий по реализации образовательной программы, оздоровительных мероприятий

- педагогическим работникам 10% - за реализацию в организации ООП ДО в соответствии с требованиями ФГОС ДО. (приложение 3).

3.3. Гарантированные выплаты устанавливаются от базового должностного оклада:

- педагогическим работникам за звания «Народный учитель», имеющим ордена и медали (медали К.Д.Ушинского, «За заслуги перед Землей Белгородской» (I и II степени), «Заслуженный учитель»; за отраслевые награды «Отличник народного просвещения» и «Почетный работник общего образования Российской Федерации» (приложение 4).

- медицинским работникам образовательных учреждений за непрерывный медицинский стаж работы (приложение 5).

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде доплат к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы, работников в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством Российской Федерации.

### **3.5. К выплатам компенсационного характера относятся:**

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное и вечернее время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением;

- иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

3.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы работников в процентах к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы в пределах, утвержденных лимитов фонда оплаты труда по учреждению на текущий финансовый год.

3.7. Конкретные размеры доплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, и устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (а при его отсутствии – иного представительного органа работников), трудовым договором.

3.8. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются коллективным договором, итогами специальной оценкой условий труда и конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.9. Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются:

за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания;

за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы);

за сверхурочную работу – за первые два часа работы не менее, чем полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере, не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) – в размере, не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада) за каждый час работы в ночное время;

#### **IV. Выплаты стимулирующего характера**



4.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда обеспечивает оплату труда работникам Учреждения в виде стимулирующих выплат за выполнение установленных показателей эффективности деятельности и оценки труда работников образовательных организаций, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования (приложение 6)

4.2. Стимулирующие надбавки устанавливаются 2 раза в год на 01 сентября и 01 января по основной должности.

4.3. Для вновь принятых работников стимулирующая часть по результатам труда может быть определена по итогам работы за отработанный месяц, но при наличии нераспределенного стимулирующего фонда оплаты труда (экономии по фонду стимулирования на дату рассмотрения оценки вновь принятых работников).

4.4. С учетом доукомплектования образовательных организаций в течение года заработная плата педагогических работников должна пересчитываться по состоянию на 01 сентября и 01 января.

4.5. Стимулирующие выплаты делятся на группы:

4.5.1. Стимулирующие доплаты за наличие государственных и отраслевых наград и стаж работы в пределах фонда стимулирования:

- за звания "Народный учитель"; почетные звания "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; почетные звания "Заслуженный мастер профтехобразования", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный врач", "Заслуженный юрист" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогических работников образовательных учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

- за отраслевые награды "Отличник народного просвещения" и "Почетный работник общего образования Российской Федерации".

В случае, если работник одновременно имеет два и более звания, доплата производится по наибольшему размеру соответствующих выплат.

Размер указанных стимулирующих доплат в конкретном общеобразовательном учреждении не может превышать 50 процентов от стимулирующей части ФОТ.

4.5.2. Стимулирующие выплаты по результатам труда.

Критерии, на основании которых осуществляются стимулирующие выплаты, должны отражать результаты обучения и воспитания воспитанников, выраженные в их образовательных достижениях и сформированных компетентностях. Условия осуществления стимулирующих выплат основываются на показателях эффективности деятельности и оценки труда работников образовательных организаций, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования.

4.7. Работники учреждения, допустившие производственные упущения работе, грубо нарушившие трудовую или производственную дисциплину, систематически не выполняющие порученные им руководством задания, могут быть лишены надбавок полностью или частично. Уменьшение или отмена надбавок производится при ухудшении показателей в работе, окончании особо важных или срочных работ, нарушении трудовой дисциплины. Все замечания и претензии к работникам учреждения должны иметь документальное подтверждение.

## **V. Порядок и размеры оплаты труда заведующего.**

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, старшего воспитателя состоит из должностного оклада, доплат компенсационного характера и надбавок стимулирующего характера.

5.1.1. Оплата труда заведующего учреждением устанавливается, исходя из средней (базовой) заработной платы всех педагогических работников, фактически сложившейся на 1(одно) физическое лицо, и стимулирующей надбавки:

$Зп\ завед. = (средняя\ Зп\ базовая\ пед.работ. * (1+K+A)) + Сн$ , где

Сред Зп базовая пед.работ.- средняя заработная плата педагогических работников,

К - коэффициент за контингент воспитанников: до 100 детей- 0,5; от 101 до 150 детей-0,6;

от 201 до 200  
детей-0,7; от 201 до  
250 детей-1; от 251 и  
более детей-1,2

А- доплата за наличие высшей квалификационной категории-0,15.

Сн - стимулирующие надбавки, устанавливаемые за счет централизованного фонда стимулирования руководителей образовательной организации в соответствии с Положением о распределении централизованного фонда стимулирования руководителей образовательных организаций.

5.1.2. Соотношение средней заработной платы руководителей и средней заработной платы работников учреждений не должно превышать кратности 5 (Постановление правительства Белгородской области от 25.02.2013г. №57-пп «Об установлении соотношения средней заработной платы руководителей казенных, бюджетных и автономных учреждений области и средней заработной платы работников учреждений»).

5.3. Заработная плата заведующего устанавливается два раза в год (1 сентября и 1 января) на основании тарификационных списков и списочного состава детей.

## **VI. Другие вопросы оплаты труда**

6.1. Штатное расписание учреждения предусматривает все должности работников Учреждения, в том числе административного, педагогического, учебно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала.

Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям учреждения.

6.2. В тарификационный список, утверждаемый руководителем два раза в год, включаются педагогические работники, которым установлены нормы учебной нагрузки и педагогической работы.

6.3. В учреждениях предусматриваются должности административного, педагогического, учебно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала.

6.4. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

6.5. Штатное расписание учреждения составляется ежегодно на 01 января и на 1 сентября текущего года и утверждается руководителем учреждения и Учредителем.

6.6. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.

6.7. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг для реализации образовательных программ, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

## **VII. Продолжительность рабочего времени.**

7.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников учреждений устанавливается, исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени, не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

7.2. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы других педагогических работников учреждения установлены:

24 часа в неделю - музыкальному руководителю, реализующего основную образовательную программу дошкольного образования;

20 часов в неделю – учителю - логопеду, работающему непосредственно в группах с обучающимися (воспитанниками), имеющими ОВЗ, детьми - инвалидами;

25 часов в неделю - воспитателям, работающим непосредственно в группах с обучающимися (воспитанниками), имеющими ОВЗ, детьми - инвалидами;

36 часов в неделю – старшему воспитателю учреждения, реализующему основную образовательную программу дошкольного образования;

36 часов в неделю - воспитателям учреждения, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования;

36 часов в неделю – педагогу - психологу учреждения, реализующего основную образовательную программу дошкольного образования.

7.3. Педагогическая (преподавательская) работа руководителя учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения Учредителя либо уполномоченного им лица (органа).

7.4. За педагогическую работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

7.6. Ненормируемая часть рабочего времени педагогических работников.

7.6.1. Часть педагогической работы, связанная с выполнением должностных обязанностей, дополнительной оплате не подлежит и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника и может быть связана с:

- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям.

- дежурствами в Учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня воспитанниками.

7.7. Работникам, относящимся к учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу МБДОУ выплачиваются должностные оклады при продолжительности рабочего времени: 40 часов в неделю, а продолжительность рабочего времени старшей медицинской сестры не более 39 часов в неделю.

7.8. Режим работы отдельным категориям работников муниципального образовательного учреждения.

7.8.1. Ненормированный рабочий день в учреждении устанавливается:

- для руководителя учреждения

7.8.2 Работнику в должности сторож устанавливается суммированный учет рабочего времени за учетный период.

7.9. Продолжительность ежегодного отпуска педагогическим работникам устанавливается в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 г. N 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках".

7.9.1. 42 календарных дня руководящим и педагогическим работникам, осуществляющим работу в группах общеразвивающей направленности:

- заведующий;
- воспитатель;
- старший воспитатель;
- музыкальный руководитель;
- педагог - психолог;
- инструктор по физической культуре.

7.9.2. 56 календарных дней педагогическим работникам, осуществляющим работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья:

- воспитатель;
- учитель – логопед;
- музыкальный руководитель;
- педагог – психолог.

7.10. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, отзыв из отпуска, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем допускается только с письменного согласия Работника.

7.11. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между Работником и Работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если Работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо Работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам Работник имеет преимущество в выборе новой даты начала отпуска.

7.12. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам учреждения, не проработавшим полный учебный год, за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере, но при условии увольнения производится перерасчет.

7.13. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении.

7.14. Педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых оставляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается из установленной продолжительности отпуска.

## **VIII. Порядок и условия почасовой оплаты труда**

8.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников, на период не свыше двух месяцев подряд;

за педагогическую работу специалистов учреждения, привлекаемых для педагогической работы в учреждении;

8.2. Размер оплаты за один час, указанной педагогической работы, определяется Учредителем.

### Приложение 1

Положения о системе оплаты труда  
МБДОУ Волоконовского детского сада  
комбинированного вида №1 «Березка»  
Волоконовского района Белгородской области

**Базовые должностные оклады по профессиональным  
квалификационным группам  
(Постановление правительства Белгородской области №477-пп от  
23.11.2020г.)**

№ п/п	Категория работников	Размер базового должностного оклада в рублях
	<b>Педагогические работники</b>	
1.	<b>Музыкальный руководитель:</b>	
	- без квалификационной категории;	10700
	- имеющий I квалификационную категорию;	11550
2.	- имеющий высшую квалификационную категорию	12551
	<b>Воспитатель:</b>	
	- без квалификационной категории;	10700
3.	- имеющий I квалификационную категорию;	12443
	- имеющий высшую квалификационную категорию	13504
	<b>Инструктор по физической культуре:</b>	
4.	- без квалификационной категории;	10700
	- имеющий I квалификационную категорию;	11550
	- имеющий высшую квалификационную категорию	12551
5.	<b>Педагог - психолог:</b>	
	- без квалификационной категории;	11550
	- имеющий I квалификационную категорию;	12443
6.	- имеющий высшую квалификационную категорию	13504
	<b>Учитель – логопед, учитель-дефектолог:</b>	
	- без квалификационной категории;	12240
7.	- имеющий I квалификационную категорию;	14280
	- имеющий высшую квалификационную категорию	15480

6.	<b>Помощник воспитателя:</b>	6474
7.	<b>Старшая медицинская сестра:</b>	
	- без квалификационной категории;	8914
	- II квалификационная категория;	9085
	- I квалификационная категория;	9516
	- высшая квалификационная категория	9952
<b>Технические исполнители и обслуживающий персонал</b>		
8	Повар	6678
9	Подсобный рабочий	6474
10	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды (машинист по стирке и ремонту спецодежды)	6474
11	Сторож	6474
12	Кастелянша	6474
13	Рабочий по обслуживанию и текущему ремонту зданий, сооружений и оборудования (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий)	6474
14	Водитель автомобиля	6499
15	Оператор котельной	6474
14	Заведующий хозяйством	6474

## Приложение 2

Положения о системе оплаты труда  
МБДОУ Волоконовского детского сада  
комбинированного вида №1 «Березка»  
Волоконовского района Белгородской области

### Гарантированные надбавки (Постановление правительства Белгородской области №433-пп от 07.10.2019г.)

№ п/п	Категория работников	Наименование гарантированной добавки	Размер надбавки к базовому окладу
1.	Педагогические работники, помощники воспитателей	За работу в группах компенсирующей и оздоровительной направленности Логопедический пункт	0,20
	Учитель - логопед		0,20
2.	Педагогические работники, медицинский персонал	За работу в сельской местности	0,25
3.	Помощники воспитателей, младший	За осуществление воспитательских функций в процессе проведения с	0,20-0,30

	воспитатель	детьми мероприятий по реализации образовательной программы, оздоровительных мероприятий	
	Все категории работников по результатам аттестации рабочих мест	За работу во вредных условиях труда (по результатам аттестации рабочих мест)	До 0,12
4.	Категории (в соответствии с ТК)	За работу в ночное время	0,35
5.	Педагогические работники (кроме старших воспитателей)	За реализацию основной образовательной программы дошкольного образования в соответствии с требованиями ФГОС дошкольного образования	0,10

### Приложение 3

Положения о системе оплаты труда  
МБДОУ Волоконовского детского сада  
комбинированного вида №1 «Березка»  
Волоконовского района Белгородской области

#### Выплаты молодым специалистам, перечень гарантированных доплат, устанавливаемых педагогическим работникам

Наименование доплат	Размер доплаты, надбавки
Гарантированная доплата (в процентах от утвержденного для расчета гарантированных надбавок базового должностного оклада) молодым специалистам*, получившим среднее педагогическое или высшее педагогическое образование и принятым на работу на должности педагогических работников в общеобразовательные организации, на период первого года трудовой деятельности	30

### Приложение 4

Положения о системе оплаты труда  
МБДОУ Волоконовского детского сада  
комбинированного вида №1 «Березка»  
Волоконовского района Белгородской области

#### Стимулирующие гарантированные выплаты для работников



№ п/п	Наименование категории	Гарантированные стимулирующие выплаты	Размер выплаты (руб., % от базового оклада)
1.	Педагогические работники и заведующие	- за звания «Народный учитель», имеющим ордена и медали (медали К.Д.Ушинского, «За заслуги перед Землей Белгородской» (I и II степени), «Заслуженный учитель»;	3000 руб.
		- за отраслевые награды «Отличник народного просвещения» и «Почетный работник общего образования Российской Федерации».	500 руб.

#### Приложение 5

Положения о системе оплаты труда  
МБДОУ Волоконовского детского сада  
комбинированного вида №1 «Березка»  
Волоконовского района Белгородской области

#### Гарантированные доплаты медицинским работникам

№ п/п	Наименование гарантированной доплаты	Размер надбавки к базовому окладу
1.	За непрерывный медицинский стаж:	
	- от 3 до 5 лет	50%
	- свыше 5 лет	60%
2.	За работу в образовательных организациях компенсирующей направленности, группах компенсирующей	20%
3.	За работу во вредных условиях труда (по результатам аттестации рабочих мест)	12%

#### Приложение 6

Положения о системе оплаты труда  
МБДОУ Волоконовского детского сада  
комбинированного вида №1 «Березка»  
Волоконовского района Белгородской области

**Показатели оценки результативности профессиональной деятельности воспитателя**

№	Критерии оценки деятельности	мах. балл				
1.	Работа без больничных листов	5				
2.	За работу с сайтом МБДОУ	до 7				
3.	За работу в первичной профсоюзной организации МБДОУ (председатель)	до 7				
4.	Эффективность работы с родителями. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и высокий уровень решения конфликтных ситуаций.	3				
5.	Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе: - посещаемость составляет свыше 91%, ранний возраст свыше 81%; - посещаемость составляет от 81% до 90%, ранний возраст от 80% до 75%; - посещаемость составляет от 75% до 80%, ранний возраст от 76% до 70%.	6 5 4 3				
8.	Участие в экспериментальной работе, работа в творческих группах, разработка авторских программ, программы развития ДОУ, образовательной программы (по 1 баллу)	до 5				
9.	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня):  -на федеральном уровне; -на региональном уровне; - на муниципальном уровне; - на уровне ДОУ (победитель 3 балла) - интернет конкурс (победитель 3 балла)	8 6 4 3,2,1 3,2,1				
10.	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта: - на федеральном уровне; - на региональном уровне	6 4				
11.	выступление на конференциях, форумах, семинарах и т.д. на федеральном уровне; -на региональном уровне; - на муниципальном уровне; - на уровне ДОУ - интернет	до 5 4 3 2 1				
12.	Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. - на федеральном уровне; -на региональном уровне; -на муниципальном уровне; -на уровне ДОУ. - интернет конкурсы	8 6/5 4 3,2,1 3,2,1				
13.	Эффективность организации предметно-развивающей среды в групповых помещениях. Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов.	3				
15.	Участие педагогического работника в общих мероприятиях дошкольного образовательного учреждения (качественная подготовка и проведение праздников, конкурсов).	3				
16.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	3				
17.	Руководство студийно-кружковой работой (при наличии плана, графика работы, учёта посещаемости, регулярного посещения занятий). (ГКП, кадеты)	до 5				
18.	Увеличение объёма выполняемых работ. дежурство 10 взаимозаменяемость 10 ТПМПК 10 руководитель РМО 10	до 40				
19.	Выполнение работ сверх должностных инструкций (работа в комиссиях-2, руководство консультационными пунктами-3, творческой группой-3, выполнение функций администратора сайта-3, корреспондента-2, благоустройство участков-3, косметический ремонт групповых помещений-2	до 18				

20.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчётов, документации).	5				
21	Соблюдение профессиональной этики	5				
22	Нарушение режима Нарушение расписания НОД (не заполняется)	до -20				
	<b>Итоговый балл:</b>	<b>142</b>				

### Показатели оценки результативности профессиональной деятельности музыкального руководителя

№	Критерии оценки деятельности	макс. балл				
1.	Работа без больничных листов	5				
2.	За работу с сайтом МБДОУ	до 7				
3.	За работу в первичной профсоюзной организации МБДОУ (председатель)	до 7				
4.	Эффективность работы с родителями. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и высокий уровень решения конфликтных ситуаций.	3				
5.	Интенсивность и напряженность работы (при подготовке к утренникам, новому уч. году, летнему периоду)	до 6				
8.	Участие в экспериментальной работе, работа в творческих группах, разработка авторских программ, программы развития ДОУ, образовательной программы (по 1 баллу)	до 5				
9.	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня): -на федеральном уровне; -на региональном уровне; - на муниципальном уровне; - на уровне ДОУ (победитель 3 балла) - интернет конкурс (победитель 3 балла)	8 6 4 3,2,1 3,2,1				
10.	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта: - на федеральном уровне; - на региональном уровне	6 4				
11.	выступление на конференциях, форумах, семинарах и т.д. на федеральном уровне; -на региональном уровне; - на муниципальном уровне; - на уровне ДОУ - интернет	до5 4 3 2 1				
12.	Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. - на федеральном уровне; -на региональном уровне; -на муниципальном уровне; -на уровне ДОУ. - интернет конкурсы	8 6/5 4 3,2,1 3,2,1				
13.	Эффективность организации предметно-развивающей среды в групповых помещениях. Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов.	3				
15.	Участие педагогического работника в общих мероприятиях дошкольного образовательного учреждения (качественная подготовка и проведение праздников, конкурсов).	3				
16.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	3				
17.	Руководство студийно-кружковой работой (при наличии плана, графика работы, учёта посещаемости, регулярного посещения занятий). (ГКП, кадеты)	до 5				
18.	Увеличение объёма выполняемых работ. дежурство 10 взаимозаменяемость 10 ПМПК 10 руководитель РМО 10	до 40				
19.	Выполнение работ сверх должностных инструкций (работа в комиссиях(консилиум)-2, руководство консультационными пунктами-3, творческой группой-3, выполнение функций администратора сайта-3, корреспондента-2, благоустройство участков-3, косметический ремонт групповых помещений-2	до 18				
20.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчётов, документации).	5				
21	Соблюдение профессиональной этики	5				

22	Нарушение режима Нарушение расписания НОД (не заполняется)	до -20				
Итоговый балл:		<b>142</b>				

**Показатели оценки результативности профессиональной деятельности педагога-психолога,  
учителя-логопеда**

№	Критерии оценки деятельности	макс. балл				
1.	Работа без больничных листов	5				
2.	За работу с сайтом МБДОУ	до 7				
3.	За работу в первичной профсоюзной организации МБДОУ (председатель)	до 7				
4.	Эффективность работы с родителями. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и высокий уровень решения конфликтных ситуаций.	3				
5.	Эффективная работа с воспитателями и специалистами ДОУ, обеспечивающая инд. подход к детям	до 6				
8.	Участие в экспериментальной работе, работа в творческих группах, разработка авторских программ, программы развития ДОУ, образовательной программы (по 1 баллу)	до 5				
9.	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня): -на федеральном уровне; -на региональном уровне; - на муниципальном уровне; - на уровне ДОУ (победитель 3 балла) - интернет конкурс (победитель 3 балла)	8 6 4 3,2,1 3,2,1				
10.	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта: - на федеральном уровне; - на региональном уровне	6 4				
11.	выступление на конференциях, форумах, семинарах и т.д. на федеральном уровне; -на региональном уровне; - на муниципальном уровне; - на уровне ДОУ - интернет	до5 4 3 2 1				
12.	Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. - на федеральном уровне; -на региональном уровне; -на муниципальном уровне; -на уровне ДОУ. - интернет конкурсы	8 6/5 4 3,2,1 3,2,1				
13.	Эффективность организации предметно-развивающей среды в групповых помещениях. Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов.	3				
15.	Участие педагогического работника в общих мероприятиях дошкольного образовательного учреждения (качественная подготовка и проведение праздников, конкурсов).	3				
16.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	3				
17.	Руководство студийно-кружковой работой (при наличии плана, графика работы, учёта посещаемости, регулярного посещения занятий). (ГКП, кадеты)	до 5				
18.	Увеличение объёма выполняемых работ. дежурство 10 взаимозаменяемость 10 ПМПК 10 руководитель РМО 10	до 40				
19.	Выполнение работ сверх должностных инструкций (работа в комиссиях(консилиум)-2, руководство консультационными пунктами-3, творческой группой-3, выполнение функций администратора сайта-3, корреспондента-2, благоустройство участков-3, косметический ремонт групповых помещений-2	до 18				
20.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчётов, документации).	5				
21.	Соблюдение профессиональной этики	5				
22	Нарушение режима Нарушение расписания НОД (не заполняется)	до -20				
Итоговый балл:		<b>142</b>				

### Критерии оценки результативности профессиональной деятельности старшей медсестры.

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Максимально возможный балл				
1.	Работа без больничных листов.	5				
2.	Выполнение натуральных норм	5				
3.	Снижение заболеваемости детей или стабильные показатели заболеваемости по сравнению с предыдущим месяцем, качественное проведение оздоровительных мероприятий.	10				
4.	Обеспечение контроля за качественным питанием.	5				
5.	Эффективная работа с родителями. Своевременное проведение санитарно-просветительской работы и предоставление материала по укреплению здоровья и профилактики заболеваний.	5				
6.	Своевременное и качественное предоставление ежемесячных отчётов.	4				
7.	Качественное и своевременное ведение документации.	5				
8.	Осуществление качественного контроля за работой сотрудников пищеблока, младшего обслуживающего персонала, воспитателей по выполнению требований СанПиН.	10				
11.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	3				
12.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.).	3				
13.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, организация дополнительных лечебно-профилактических мероприятий по рекомендации врача; выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ и т.д.).	до 10				
14.	Увеличение объёма выполняемых работ.	5				
	<b>Итоговый балл:</b>	<b>70</b>				

### Критерии оценки результативности профессиональной деятельности завхоза

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Максимально возможный балл				
1.	Работа без больничных листов	5				
2.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности, внутреннего контроля.	10				
3.	Обеспечение выполнения требований охраны труда, электробезопасности, пожарной безопасности	5				
4.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей, сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств).	6				
5.	Качественная организация и контроль за проведением	до 10				

	ремонтных работ.					
6.	Своевременная подготовка учреждения к новому учебному году, зимнему сезону. Своевременность организационной работы, связанной с обновлением и ремонтом технологического оборудования.	5				
7.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчётов, документации).	8				
8.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	3				
9.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	5				
10.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ и т.д.).	до 5				
11.	Образцовое состояние кладовых и холодильного оборудования в соответствии с требованиями СанПиН	3				
12.	Сложность работы с поставщиками по качеству поставляемых продуктов.	5				
	<b>Итоговый балл:</b>	<b>70</b>				

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности помощника воспитателя.**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Максимально возможный балл				
1.	Работа без больничных листов	5				
2.	Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей), сотрудников.	5				
3.	Качественное содержание помещений и выполнение санитарно-эпидемиологических требований, способствующих сохранению здоровья воспитанников: качественное содержание помещения в соответствии всем требованиям СанПиН. содержание помещения в соответствии требованиям СанПиН с единичными нарушениями (1-2 нарушения)	10 7				
4.	Помощь в преобразовании развивающей среды в ДООУ, обновление интерьера.	3				
5.	Помощь в одевании детей групп раннего и младшего дошкольного возраста при подготовке к прогулке	3				
6.	Активное участие в осуществлении воспитательных функций во время проведения занятий с детьми. Помощь воспитателю в проведении оздоровительных и профилактических мероприятий, подготовки к занятиям.	5				
7.	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников.	5				
8.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	до 5				
9.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	3				

10.	Помощь и активное участие в мероприятиях ДОУ (конкурсы, развлечения, праздники и т.д.)	до 6				
11.	Увеличение объёма выполняемой работы.	до 10				
12.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ и т.д.).	до 10				
Итоговый балл:		<b>70</b>				

### Критерии оценки результативности профессиональной деятельности повара

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Максимально возможный балл	Полученный балл			
1.	Работа без больничных листов	5				
2.	Отсутствие жалоб на качество блюд со стороны воспитателей и родителей (законных представителей)	5				
3.	Обеспечение качественного питания, соблюдение физиологических норм при выдаче пищи на группы (отсутствие замечаний по результатам контроля).	до 5				
4.	Строгое соблюдение режима питания (соблюдение графика выдачи пищи).	5				
5.	Дифференцированный подход в приготовлении блюд в соответствии с медицинскими показаниями.	до 6				
6.	Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии. По результатам внутреннего контроля: качественное содержание помещения в соответствии всем требованиям СанПиН; содержание помещения в соответствии требованиям СанПиН с единичными нарушениями (1-2 нарушения)	8				
7.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	3				
8.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	3				
9.	Увеличение объёма выполняемой работы.	до 20				
10.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ и т.д.).	до 10				
Итоговый балл:		<b>70</b>				

### Критерии оценки результативности профессиональной деятельности сторожа

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Максимально				
		бно				

		<b>ВОЗМОЖНЫ й балл</b>				
1.	Работа без больничных листов	5				
2.	Отсутствие порчи (потери) имущества детского сада во время дежурства.	5				
3.	Своевременное реагирование на возникающие ЧС	10				
4.	Высокое качество работы по поддержке чистоты и порядка на территории и в помещении д/с	5				
5.	Участие в озеленении, мелком ремонте помещений.	до 10				
6.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	3				
7.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ и т.д.).	до 17				
8.	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников и родителей	5				
10.	Увеличение объёма выполняемой работы (большой объём снега и листьев, замена отсутствующего работника).	до 10				
	<b>Итоговый балл:</b>	<b>70</b>				

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности машиниста по стирке белья**

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии оценки деятельности</b>	<b>Максимально возможный балл</b>				
1.	Работа без больничных листов	5				
2.	Содержание мягкого инвентаря в образцовом состоянии	5				
3.	Своевременная замена белья	6				
4.	Своевременное и качественное проведение генеральных уборок.	5				
5.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	3				
6.	Отсутствие обоснованных жалоб на оператора стиральных машин.	5				
7.	Содержание прачечной в соответствии с требованиями СанПиН качественное содержание помещения в соответствии всем требованиям СанПиН; содержание помещения в соответствии требованиям СанПиН с единичными нарушениями (1-2 нарушения).	10 8				
8.	Ведение общественной работы. Участие в	3				



	работе органов самоуправления.					
9.	Увеличение объёма выполняемой работы.	до 10				
10.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ, стирка мягких игрушек, костюмов для сюжетно-ролевых игр, бахил и т.д.).	до 10				
Итоговый балл:						

### Критерии оценки результативности профессиональной деятельности оператора котельной

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Максимально возможный балл				
1.	Работа без больничных листов	5				
2.	Отсутствие порчи (потери) имущества детского сада во время дежурства.	5				
3.	Своевременное реагирование на возникающие ЧС	10				
4.	Высокое качество работы по поддержке чистоты и порядка на территории и в помещении д/с	5				
5.	Участие в озеленении, мелком ремонте помещений.	до 10				
6.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	10				
7.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ и т.д.).	до 10				
8.	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников и родителей	5				
9.	Увеличение объёма выполняемой работы (большой объём снега и листьев, замена отсутствующего работника).	до 10				
Итоговый балл:		<b>70</b>				

### Критерии оценки результативности профессиональной деятельности рабочего по обслуживанию здания

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Максимально возможный балл				
1.	Работа без больничных листов	5				
2.	Отсутствие порчи (потери) имущества детского сада во время дежурства.	5				
3.	Своевременное реагирование на возникающие ЧС	10				
4.	Высокое качество работы по поддержке	5				

	чистоты и порядка на территории и в помещении д/с					
5.	Участие в озеленении, мелком ремонте помещений.	до 10				
6.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	3				
7.	Выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ и т.д.	до 17				
8.	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников и родителей	5				
10.	Увеличение объёма выполняемой работы (большой объём снега и листьев, замена отсутствующего работника).	до 10				
	<b>Итоговый балл:</b>	<b>70</b>				