

СОГЛАСОВАНО

Председатель

ПК МАДОУ ЦРР д/с № 5 «Ёлочка»

Н.А. Малыгина

24.01.2024



УТВЕРЖДЕНО
приказом директора
МАДОУ ЦРР д/с № 5 «Ёлочка»
от 24.01.2024 № 74 о/д



ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда и стимулирования работников
муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения «Центр развития ребёнка детский сад № 5 «Ёлочка»
города Ишима
(МАДОУ ЦРР д/с № 5 «Ёлочка»)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда и стимулирования работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребёнка детский сад № 5 «Ёлочка» города Ишима (далее — Положение) определяет общие требования к системе оплаты и стимулирования труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребёнка детский сад № 5 «Ёлочка» города Ишима (далее — Учреждение), реализующего программу дошкольного образования Учреждения.

1.2. Система оплаты и стимулирования труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными правовыми актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Тюменской области, муниципальными нормативными правовыми актами города Ишима, Постановлением администрации города Ишима от 22.01.2024 № 68 «О формировании фонда оплаты труда муниципальных образовательных организаций города Ишима, реализующих программы дошкольного образования», настоящим Положением и принимаемыми в соответствии с ним локальными нормативными правовыми актами.

1.3. Настоящее Положение распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.01.2024.

2. Формирование и распределение фонда оплаты труда Учреждения

2.1. Фонд оплаты труда Учреждения формируется на текущий календарный год исходя из объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до Учреждения в соответствии с муниципальным заданием, средств субсидии на цели, не связанные с финансовым обеспечением выполнения Учреждением муниципального задания и определенные муниципальным правовым актом администрации города Ишима (далее - субсидия на иные цели), средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Порядок, сроки доведения муниципального задания до Учреждения устанавливаются муниципальным нормативным правовым актом администрации города Ишима.

2.2. Формирование фонда оплаты труда Учреждения из средств субсидии на иные цели и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляется в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения.

2.3. Расчетный фонд оплаты труда Учреждения (ФОТр) формируется на текущий финансовый год за счет бюджетных средств, доведенных в соответствии с муниципальным заданием, рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТр} = S1 + S2 + S3 + S4, \text{ где:}$$

S1 — фонд оплаты труда на осуществление присмотра и ухода за детьми в группах полного дня (далее – услуга на присмотр и уход);

S2 — фонд оплаты труда на реализацию основных общеобразовательных программ дошкольного образования (далее – образовательная услуга);

S3 — фонд оплаты труда на повышение заработной платы медицинского персонала;

S4 — фонд оплаты труда на доведение заработной платы работников до минимального размера оплаты труда.

2.4. Фонд оплаты труда Учреждения в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до Учреждения, в соответствии с муниципальным заданием на осуществление присмотра и ухода за детьми в группах полного дня, рассчитывается по следующей формуле:

$$S1 = N \times H \times Kв \times Д, \text{ где}$$

N — базовый норматив затрат, непосредственно связанный с оказанием муниципальной услуги на присмотр и уход;

H — количество детей, которым предоставлена муниципальная услуга;

Kв — коэффициент выравнивания к базовому нормативу затрат, непосредственно связанному с оказанием муниципальной услуги на присмотр и уход;

Д — доля фонда оплаты труда в общем объеме бюджетных средств, доведенных до Учреждения на выполнение муниципального задания на осуществление присмотра и ухода за детьми в группах полного дня, за исключением детей с ограниченными возможностями здоровья, детей-инвалидов и детей с туберкулезной интоксикацией, составляет не менее 60% и не более 97%.

2.5. Фонд оплаты труда Учреждения в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до Учреждения в соответствии с муниципальным заданием на реализацию основных общеобразовательных программ дошкольного образования, рассчитывается по следующей формуле:

$$S2 = Ni \times H \times Kв \times Д, \text{ где}$$

Ni — нормативы финансового обеспечения государственных гарантий;

H — количество детей, которым предоставлена муниципальная услуга;

Kв — поправочный коэффициент к нормативу финансового обеспечения государственных гарантий, установленный для конкретной образовательной организации;

Д — доля фонда оплаты труда в общем объеме бюджетных средств, доведенном до Учреждения выполнение муниципального задания на реализацию основных общеобразовательных программ дошкольного образования, составляет не менее 90% и не более 98%.

3. Распределение фонда оплаты труда Учреждения

3.1. Фонд оплаты труда Учреждения, сформированный за счет бюджетных средств, состоит из базовой части (ФОТб), стимулирующей части (ФОТст) и социальной части (ФОТсоц):

3.2. Объем базовой части (ФОТб) составляет не более 75% фонда оплаты труда Учреждения, предусмотренного на базовую и стимулирующую части.

Объем стимулирующей части (ФОТст) составляет не менее 25% фонда оплаты труда Учреждения, предусмотренного на базовую и стимулирующую части.

3.3. Объем социальной части (ФОТсоц) определяется исходя из установленного размера выплат, указанных в пункте 3.4. настоящего Положения, и численности работников, имеющих право на их получение в текущем финансовом году.

3.4. За счет средств социальной части (ФОТсоц) осуществляются следующие выплаты:

3.4.1. Единовременное вознаграждение педагогическим работникам по достижении возраста 60 лет мужчинами и 55 лет женщинами, вне зависимости от продолжения или прекращения ими трудовых отношений с Учреждением, в размере 26 тыс. рублей;

3.4.2. Ежемесячные выплаты работникам Учреждения, имеющим государственные награды или почетные звания СССР или Российской Федерации, ученую степень доктора наук или кандидата наук, в размере:

а) за ученую степень доктора наук — 4700 рублей в месяц;

б) за ученую степень кандидата наук — 3900 рублей в месяц;

в) за почетное звание СССР или Российской Федерации «Заслуженный...», соответствующее профилю выполняемой работы, — 3900 рублей в месяц;

либо за почетное звание СССР или Российской Федерации «Народный...», соответствующее профилю выполняемой работы, — 5800 рублей в месяц;

г) за орден СССР или Российской Федерации — 2300 рублей в месяц.

3.5. При формировании социальной части фонда оплаты труда в Учреждения дополнительно учитываются расходы на начисление к выплатам:

а) районных коэффициентов к заработной плате, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

б) отчислений по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование, на обязательное медицинское страхование, на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

3.6. Сложившаяся экономия социальной части фонда оплаты труда (ФОТсоц) подлежит распределению на осуществление стимулирующих

выплат работникам Учреждения в соответствии с главой 4 настоящего Положения.

3.7. Выплаты работникам Учреждения, предусмотренные подпунктом 3.4.2. пункта 3.4. настоящего Положения, устанавливаются трудовым договором на основании приказа руководителя Учреждения по письменному заявлению работника Учреждения.

3.8. Выплата педагогическому работнику Учреждения, предусмотренная подпунктом 3.4.1. пункта 3.4. настоящего Положения, производится на основании приказа руководителя Учреждения по письменному заявлению педагогического работника Учреждения.

3.9. Выплаты руководителю Учреждения, предусмотренные подпунктом 3.4.2. пункта 3.4. настоящего Положения, производятся в соответствии с Положением об оплате труда руководителей муниципальных общеобразовательных организаций города Ишима, реализующих программы дошкольного образования.

3.10. Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТб) обеспечивает гарантированную заработную плату работников Учреждения (за исключением стимулирующих выплат и иных поощрительных выплат), включая:

- а) педагогических работников;
- б) административно-управленческий персонал;
- в) учебно-вспомогательный персонал, медицинский персонал;
- г) младший обслуживающий персонал.

3.11. Базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, сформированного за счет бюджетных средств (ФОТб), состоит из общей части (ФОТоб) и специальной части (ФОТсп).

3.12. Объем общей части (ФОТоб) составляет не менее 70% доли базовой части фонда оплаты труда педагогических работников, сформированного за счет бюджетных средств (ФОТб).

Объем специальной части (ФОТсп) составляет не более 30% доли базовой части фонда оплаты труда педагогических работников, сформированного за счет бюджетных средств (ФОТб).

3.13. Специальная часть доли базовой части фонда оплаты труда Учреждения для педагогических работников (ФОТсп) обеспечивает:

- а) осуществление выплат компенсационного характера в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации;
- б) установление повышающих коэффициентов, учитываемых при определении должностного оклада педагогического работника.

3.14. Повышающие коэффициенты, учитываемые при определении должностного оклада педагогического работника, осуществляются с учетом:

- а) квалификационной категории педагога (А);
- б) оказания образовательных услуг детям, не имеющим отклонений в развитии (Д);
- в) оказания образовательных услуг детям с ограниченными возможностями здоровья (О).

3.15. Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию педагога (А) устанавливаются в размере:

- а) для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию — 1,20;
- в) для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию — 1,10.

3.16. Повышающие коэффициенты за оказание образовательных услуг детям, не имеющим отклонений в развитии, в вариативных формах (Д), устанавливаются в размере:

а) адаптационные группы для детей раннего дошкольного возраста — 1,10;

б) группы в условиях консультационно-методического пункта — 1,10.

3.17. Повышающие коэффициенты за оказание образовательных услуг детям с ограниченными возможностями здоровья в вариативных формах (О), устанавливаются в размере:

а) образование детей на дому, в том числе детей-инвалидов — 1,15;

б) группы интегрированного пребывания детей, не имеющих отклонений в развитии, и детей с ограниченными возможностями здоровья — 1,15;

в) групповые и/или индивидуальные занятия с детьми и их родителями (законными представителями) в условиях консультационно-методического пункта — 1,15.

3.18. Должностной оклад педагогического работника предусматривает фиксированный размер оплаты его труда за исполнение должностных обязанностей в пределах установленной продолжительности рабочего времени (не более 36 часов в неделю).

3.19. Должностной оклад педагогического работника рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ДОп} = \text{Обаз(п)} \times \text{А} \times \text{Д} \times \text{О}, \text{ где:}$$

ДОп — должностной оклад педагогического работника;

Обаз(п) — базовый оклад педагогического работника, устанавливаемый руководителем Учреждения, производимый из фонда оплаты труда, сформированного за счет бюджетных средств;

А — повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

Д — повышающие коэффициенты за оказание образовательных услуг детям, не имеющим отклонений в развитии, в вариативных формах;

О — повышающие коэффициенты за оказание образовательных услуг детям с ограниченными возможностями здоровья в вариативных формах.

3.20. Руководитель Учреждения формирует и утверждает штатное расписание Учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда (ФОТБ).

3.21. Размеры должностных окладов работников Учреждения, а также выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными нормативными актами Учреждения в трудовых договорах, заключаемых с работниками руководителем Учреждения.

В должностные оклады педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в сумме 100 рублей.

Ежегодно по состоянию на 1 января и по состоянию на 1 сентября, а также в случае изменения фонда оплаты труда Учреждения и (или) показателей, используемых при расчете должностных окладов работников Учреждения размеры должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера пересматриваются в соответствии с настоящим Положением, с работниками заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение.

3.22. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителя, главного бухгалтера Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителя (ей), главного бухгалтера) устанавливается:

а) для руководителей Учреждения — в кратности до 8;

б) для заместителей руководителя:

- в случае, если в штатном расписании Учреждения предусмотрена только одна должность заместителя руководителя в кратности до 6;

- в случае, если в штатном расписании Учреждения предусмотрены две и более должности заместителей руководителя — в кратности до 4;

в) для главного бухгалтера Учреждения — в кратности до 3.

3.23. Сложившаяся экономия базовой части фонда оплаты труда (ФОТб) подлежит распределению на осуществление стимулирующих выплат и иных поощрительных выплат работникам Учреждения в соответствии с главой 4 настоящего Положения.

3.24. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

4. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения

4.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда Учреждения (ФОТст) обеспечивает осуществление работникам Учреждения стимулирующих выплат и иных поощрительных выплат, которые распределяются ежемесячно.

4.2. Стимулирующие выплаты и иные поощрительные выплаты (за исключением работников административно-управленческого персонала — заместитель директора, главный бухгалтер) распределяются комиссией Управляющего совета Учреждения по представлению руководителя Учреждения. В состав Комиссии должны входить работники Учреждения, представитель Управляющего совета Учреждения из числа родительской общественности и представитель первичной профсоюзной организации Учреждения.

4.3. Основными направлениями для осуществления стимулирующих выплат и иных поощрительных выплат при разработке показателей эффективности и результативности труда для основных категорий работников Учреждения (Приложение 1) к настоящему Положению являются:

а) соответствие образовательного процесса современным требованиям и ориентирам качества образования;

б) здоровье и развитие детей;

в) удовлетворенность родителей (законных представителей) воспитанников.

4.4. Размеры, порядок, условия и критерии осуществления стимулирующих выплат и иных поощрительных выплат, включая показатели эффективности деятельности работников Учреждения, определяются настоящим Положением и (или) коллективным договором Учреждения.

Стимулирующие выплаты и иные поощрительные выплаты устанавливаются по результатам труда и оценки результативности деятельности всех работников по бальной системе.

4.5. Подсчёт баллов осуществляет Комиссия Управляющего совета Учреждения по представлению руководителя Учреждения. На заседании Управляющего совета руководитель предоставляет итоги работы каждого работника, выраженные в суммарном количестве набранных баллов по показателям эффективности и результативности труда работников Учреждения.

Решение Управляющего совета оформляется протоколом, на основании которого издаётся приказ руководителя Учреждения на стимулирование работников.

4.6. Стимулирование работников осуществляется ежемесячно, Работникам, проработавшим неполное количество рабочих дней в месяце, премии выплачиваются пропорционально отработанному времени (за фактически отработанное время).

Работникам, проработавшим неполный расчетный период в связи с переводом на другую работу или должность, поступлением на очное отделение в учебное учреждение, увольнением в связи с выходом на пенсию, призывом в вооруженные силы, заболеванием, уволенным по сокращению штатов и другим уважительным причинам, начисление премии производится за фактически отработанное время.

Фактически отработанное время включает:

- время работы в течение нормального рабочего времени;
- время, отработанное сверх нормальной продолжительности рабочего времени;
- время, проведенное на рабочем месте для его обслуживания и подготовки к работе;
- время простоя на рабочем месте не по вине работника;
- время, отведенное для коротких перерывов в работе для отдыха.

В фактически отработанное время не включается оплаченное, но не отработанное время (ежегодный отпуск, время болезни).

Фактически отработанное время за период не учитывается в показателе эффективности и результативности деятельности: «Результативность работы, направленной на достижение показателей качества образования».

4.7. Размер стимулирующих выплат и иных поощрительных выплат конкретного работника определяется умножением стоимости 1 балла на их суммарное количество.

Итоговое количество баллов, набранных работником, определяется по формуле:

$$N_{\text{раб}} = N_1 + N_2, \text{ где}$$

- $N_{\text{раб}}$ – количество баллов, набранных работником по итогу месяца;
- N_1 – баллы, рассчитанные с учетом фактически отработанного времени;
- N_2 – баллы, не зависящие от отработанного времени, т.к. результат не зависит от количества отработанных дней по показателям эффективности и результативности труда работников.

4.8. Расчет стоимости 1 балла производится ежемесячно без учета районного коэффициента, определяется по формуле:

$$Ц_{1\text{балл}} = \text{ФОТп} / N, \text{ где}$$

- $Ц_{1\text{балл}}$ – стоимость 1 балла, руб.
- ФОТп – месячный фонд стимулирования работников Учреждения, руб.

— N – количество баллов работников, набранных по итогам месяца.

ФОТп определяется в разрезе субсидий на выполнение муниципального задания:

— размер стимулирующих выплат и иных поощрительных выплат педагогического персонала – за счет средств Субсидии на обеспечение государственных гарантий, реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных образовательных организациях (Госстандарт);

— размер стимулирующих выплат и иных поощрительных выплат фонда учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала, медицинского персонала – за счет средств Субсидии на создание условий для осуществления присмотра и ухода за детьми, содержания детей, финансируемых из местного бюджета, организациях, реализующих образовательную программу дошкольного образования (Присмотр и уход).

Подсчет баллов осуществляет Управляющий совет по представлению руководителя по итогам работы каждого работника, выраженные в суммарном количестве набранных баллов по показателям премирования.

Стимулирующие выплаты и иные поощрительные выплаты выплачиваются с учетом районного коэффициента – 15%. Работники Учреждения могут быть не представлены к премированию при нарушении правил внутреннего трудового распорядка и других локальных нормативных актов Учреждения. Непредставление к премированию производится за тот расчетный период, в котором было допущено или выявлено нарушение

4.9. Выплата заработной платы, стимулирующие выплаты работникам производятся в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

5. Оплата труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения

5.1. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются в трудовом договоре в соответствии с Положением об оплате труда руководителей муниципальных образовательных организаций города Ишима, реализующих программы дошкольного образования.

Трудовой договор с руководителем образовательной организации заключается с органом, осуществляющим от имени муниципального образования функции учредителя Учреждения, на определенный срок, не превышающий 5 лет.

5.2. Оплата труда руководителя Учреждения включает:

а) должностной оклад;

б) выплаты компенсационного характера;

в) стимулирующие выплаты и иные поощрительные выплаты за счет средств централизованного фонда;

г) стимулирующие выплаты от полученных Учреждением доходов от оказания платных образовательных услуг и иных платных услуг.

5.3. В случае изменения размера должностного оклада руководителя Учреждения вследствие изменения средней величины должностных окладов педагогических работников данного Учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и (или) группы оплаты труда,

установленной для Учреждения, с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающее соответствующее изменение размера должностного оклада руководителя.

5.4. Оплата труда заместителей директора и главного бухгалтера Учреждения включает:

а) должностной оклад;

б) выплаты компенсационного характера;

в) стимулирующие выплаты и иные поощрительные выплаты за счет средств централизованного фонда;

г) стимулирующие выплаты от полученных Учреждением доходов от оказания платных образовательных услуг и иных платных услуг;

5.5. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются в конкретной сумме.

5.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в зависимости от фактических условий труда в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Премирование руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения производится в соответствии с Положением о централизованном фонде стимулирования труда руководителей и работников муниципальных образовательных организаций города Ишима, реализующих программы дошкольного образования.

5.7. Оплата труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения не может превышать установленного п. 3.22. предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения.

6.8. Положения настоящего раздела распространяются, в том числе на должностных лиц, временно исполняющих обязанности руководителя Учреждения на период его отсутствия по причине увольнения.

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ТРУДА ВОСПИТАТЕЛЯ

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности	Размер премии в баллах
1.	Выполнение коэффициента посещаемости детей (не менее 80%)	0-1
2.	Работа в группах раннего возраста (от 1 года до 3 лет)	0-1
3.	Высокий уровень исполнительской дисциплины: - своевременное предоставление документации (отчеты, информация, мониторинги и др.); - отсутствие замечаний и нарушений по результатам контрольных мероприятий, изучения деятельности со стороны администрации учреждения и контролирующих органов; - отсутствие травматизма	0-2
4.	Организация профилактической работы по предупреждению социального неблагополучия семей (ОБД, дети-инвалиды, дети с ОВЗ)	0-1
5.	Подготовка информации о воспитательно-образовательной деятельности с детьми для размещения на официальном сайте, соц. сетях Учреждения (не менее 5 информ.)	0-1
6.	Подготовка участников и призеров конкурсных мероприятий, акций и фестивалей различного уровня, в том числе детей инвалидов и детей с ОВЗ. <u>Очное участие</u> (1-3 место): муниципальный уровень -1б; региональный уровень и всероссийский уровень - 2 б; <u>Дистанционное участие</u> (1-3 место): муниципальный уровень – 1 б; региональный и всероссийский уровень – 1,5 б. <i>Участие в конкурсах любого уровня без призовых мест за 1 реб. - 0,1 б.</i> <i>Платные конкурсы с ускоренным подведением итогов оцениванию не подлежат!</i>	0-3
7.	Продуктивное участие в методической работе (участие в профессиональных конкурсах, грантах, проектах, конференциях, семинарах, фестивалях, метод. объединениях, открытый показ образовательной деятельности, общение и распространение своего педагогического опыта (публикации), роль сказочного героя на праздниках др. групп и пр.)	0-3
8.	Реализация программ дополнительного образования детей, охваченных программами дополнительного образования (не менее 80 %)	0-1
9.	Удовлетворенность родителей качеством дошкольного образования в учреждении (1 раз в квартал, не менее 100%)	0-1
10.	Участие в комплексном психолого-педагогическом сопровождении воспитанников в части вопросов, касающихся успешности развития и благополучия, реализация ИПР детей инвалидов и детей с ОВЗ, детей, посещающих КМП	0-4
11.	Участие в общественной жизни Учреждения (фестивали, соревнования, акции; создание внутренней и внешней развивающей предметно-развивающей среды, уход за цветниками, теплицей, городские субботники, снежный десант и т.д.), расширение сферы обслуживания	0-4
12.	Результативность работы, направленной на достижение показателей качества образования*	1-100
ИТОГО:		0-122

Примечание: * Не учитывается фактически отработанное время за период

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ТРУДА МУЗЫКАЛЬНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности	Размер премии в баллах
1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины: - своевременное предоставление документации (отчеты, информацию, мониторинги и др.); - отсутствие замечаний и нарушений по результатам контрольных мероприятий, изучения деятельности со стороны администрации учреждения и контролирующих органов; - отсутствие травматизма	0-1
2.	Подготовка информации о воспитательно-образовательной деятельности с детьми для размещения на официальном сайте, соц. сетях учреждения (не менее 5 информаций - 1 б)	0-1
3.	Подготовка участников и призеров конкурсных мероприятий (акциях, фестивалях и др. мероприятиях.) различного уровня, в том числе детей инвалидов, детей с ОВЗ	0-3
4.	Продуктивное участие в методической работе (участие в профессиональных конкурсах, грантах, проектах, конференциях, семинарах, фестивалях, метод. объединениях, открытый показ образовательной деятельности, общение и распространение своего педагогического опыта (публикации))	0-3
5.	Реализация программ дополнительного образования (не менее 4-х занятий в месяц) бесплатные	0-1
6.	Удовлетворенность родителей качеством дошкольного образования в учреждении (1 раз в квартал, не менее 100%)	0-1
7.	Участие в комплексном психолого-педагогическом сопровождении воспитанников в части вопросов, касающихся успешности развития и благополучия, реализация ИПР детей инвалидов и детей с ОВЗ, детей, посещающих КМП	0-1
8.	Расширение сферы обслуживания – <i>работа в группах раннего возраста</i>	0-2
9.	Участие в общественной жизни Учреждения (фестивали, соревнования, акции; создание внутренней и внешней развивающей предметно-пространственной среды, уход за цветниками, теплицей, городские субботники, снежный десант и т.д.), расширение сферы обслуживания	0-4
10.	Результативность работы, направленной на достижение показателей качества образования*	0-100
ИТОГО		0-117

Примечание: * Не учитывается фактически отработанное время за период

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ТРУДА СТАРШЕГО ВОСПИТАТЕЛЯ

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности	Размер премии в баллах
1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины: - своевременное предоставление документации (отчеты, информация, мониторинги и т.д.); - отсутствие замечаний и нарушений по результатам контрольных мероприятий, изучения деятельности со стороны администрации учреждения и контролирующих органов	0-2
2.	Работа с педагогическими кадрами по вопросам: - замещения отсутствующих сотрудников; - заполнения табеля рабочего времени; - составление графика работы воспитателей	0-2
3.	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения: акции, недели здоровья, дни открытых дверей, фестивали, акции и т.п. в том числе организованных с участием других ведомств.	0-1
4.	Организация профилактической работы по предупреждению социального неблагополучия семей (ОБД, дети-инвалиды, дети с ОВЗ)	0-1
5.	Организация работы по комплексному психолого-педагогическому сопровождению воспитанников в части вопросов, касающихся успешности развития и благополучия, реализация ИПР детей инвалидов и детей с ОВЗ, детей, посещающих КМП	0-1
6.	Организация участия воспитанников, в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья, в различных конкурсах, соревнованиях, акциях, фестивалях и т.п.	0-3
7.	Организация участия педагогов в методической работе (профессиональных конкурсах, грантах, проектах, конференциях, семинарах, метод. объединениях)	0-3
8.	Работа с сайтом учреждения	0-2
9.	Удовлетворенность родителей качеством дошкольного образования в учреждении (1 раз в квартал, не менее 100%)	0-1
10.	Участие в общественной жизни учреждения (фестивали, соревнования, акции. Создание развивающей предметно-пространственной среды в учреждении: оформление коридоров, холла учреждения, информационных материалов (стенды, уголки); уход за цветниками, теплицей, городские субботники, снежных десант и т.д., расширение сферы обслуживания	0-4
11.	Результативность работы, направленной на достижение показателей качества образования*	0-100
ИТОГО:		0-120

Примечание: * Не учитывается фактически отработанное время за период

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ТРУДА УЧИТЕЛЯ-ЛОГОПЕДА

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности	Размер премии в баллах
1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины: - своевременное предоставление документации (отчеты, информация, мониторинги и др.); - отсутствие замечаний и нарушений по результатам контрольных мероприятий, изучения деятельности со стороны администрации учреждения и контролирующих органов; - отсутствие травматизма	0-2
2.	Организация профилактической работы с семьями воспитанников (по предупреждению социального неблагополучия семей воспитанников)	0-1
3.	Подготовка информации о воспитательно-образовательной деятельности с детьми для размещения на официальном сайте, соц. сетях Учреждения (не менее 5 информ.)	0-1
4.	Продуктивное участие в методической работе (участие в профессиональных конкурсах, грантах, проектах, конференциях, семинарах, фестивалях, метод. объединениях, открытый показ образовательной деятельности, общение и распространение своего педагогического опыта (публикации), роль сказочного героя на праздниках др. групп и пр.)	0-3
5.	Удовлетворенность родителей качеством дошкольного образования в учреждении (1 раз в квартал, не менее 100%)	0-1
6.	Участие в комплексном психолого-педагогическом сопровождении воспитанников в части вопросов, касающихся успешности развития и благополучия, реализация ИГР детей инвалидов и детей с ОВЗ, детей, посещающих КМП	0-2
7.	Участие в общественной жизни учреждения (фестивали, соревнования, акции; создание внутренней и внешней развивающей предметно-развивающей среды, уход за цветниками, теплицей, городские субботники, снежный десант и т.д.), расширение сферы обслуживания	0-4
8.	Результативность работы, направленной на достижение показателей качества образования*	1-100
ИТОГО:		0-114

Примечание: * Не учитывается фактически отработанное время за период

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ТРУДА МЕДИЦИНСКОЙ СЕСТРЫ

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности	Размер премии в баллах
1.	Проведение системной работы по сохранению здоровья и социализации воспитанников, в том числе с ограниченными возможностями здоровья	0-1
2.	Отсутствие случаев травматизма	0-1
3.	Выполнение процента посещаемости воспитанников (80% - 81% - 1 балл, свыше 82% - 2 балла)	0-2
4.	Дополнительная нагрузка, интенсивность и напряжённость труда (количество групп, зданий, площадь территории) ул. Телефонная,7 – от 0 до 2 балла, ул. М.Горького, 9, ул. М.Горького,9 корпус 1 – от 0 до 6 баллов	0-6
5.	Ежемесячное заполнение форм мониторинга (своевременное предоставление достоверных сведений), (ежемесячное – 2 балла, ежеквартальное – 3 балла)	0-3
6.	Отсутствие замечаний по результатам, текущих плановых, внеплановых проверок, проводимых администрацией учреждения, надзорными органами и организациями и иными, уполномоченными лицами.	0-1
7.	Организация и проведение профилактических медицинских осмотров работников и (или) воспитанников. Осуществление связи с детской поликлиникой с целью своевременного ознакомления с эпидемической обстановкой в городе (при наличии, ул. Телефонная,7 – от 0 до 1 балла, ул. М.Горького, 9, ул. М.Горького,9 корпус 1 – от 0 до 4 баллов)	0-4
8.	Участие в общественной жизни Учреждения (акции, фестивали, соревнования, городские субботники, снежный десант и т.д.), расширение сферы обслуживания	0-12
ИТОГО		0-30

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ТРУДА ЗАВЕДУЮЩЕГО ХОЗЯЙСТВОМ

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности	Размер премии в баллах
1.	Обеспечение выполнения требований антитеррористической безопасности, пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда, гражданской обороны и чрезвычайным ситуациям	0-3
2.	Отсутствие замечаний по результатам текущих, плановых, внеплановых проверок, проводимых администрацией учреждения, надзорными органами и организациями и иными, уполномоченными лицами	0-2
3.	Своевременное и качественное оформление и сдача отчетов, мониторингов, документации администрации учреждения, в бухгалтерию, водоканал, электросети, теплосети, поставщикам и др.	0-2
4.	Своевременная подача заявок, служебных писем, коммерческих предложений от поставщиков и т.п. в бухгалтерию учреждения на закупку товаров и услуг для нужд учреждения с предварительным анализом рыночных цен	0-2
5.	Текущий контроль за проведением ремонтов, в т.ч. капитальных, хозяйственным обслуживанием и надлежащим техническим состоянием зданий, сооружений, иного имущества учреждения в соответствии с требованиями санитарных норм и правил, норм и правил требований безопасности и жизнедеятельности, исправностью систем освещения, отопления, водоснабжения и водоотведения	0-2
6.	Дополнительная нагрузка, интенсивность и напряжённость труда (количество групп, зданий, площадь территории), иное	0-1
7.	Участие в общественной жизни Учреждения (акции, фестивали, соревнования, городские субботники, снежный десант и т.д.), расширение сферы обслуживания	0-2
ИТОГО		0-14

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ТРУДА ЗАВЕДУЮЩЕГО СКЛАДОМ

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности	Размер премии в баллах
1.	Обеспечение выполнения требований антитеррористической безопасности, пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда, гражданской обороны	0-2
2.	Организация питания воспитанников и сотрудников: своевременная подача заявок на продукты, соблюдение правил хранения продуктов питания в соответствии с требованиями санитарных норм и правил, ХАССП	0-2
3.	Отсутствие замечаний по результатам текущих, плановых, внеплановых проверок, проводимых администрацией учреждения, надзорными органами и организациями и иными, уполномоченными лицами	0-1
4.	Сбор и утилизация люминесцентных ламп	0-1
5.	Своевременное и качественное оформление и сдача отчетов, мониторингов, документации в бухгалтерию, поставщикам; предоставление заведующему хозяйством показаний приборов учета (вода, тепло, электроэнергия)	0-1
6.	Своевременное оформление заявок на обеспечение материальными средствами для бесперебойного функционирования учреждения	0-1
7.	Текущий контроль за хозяйственным обслуживанием и надлежащим техническим состоянием зданий, сооружений, иного имущества учреждения в соответствии с требованиями санитарных норм и правил, норм и правил требований безопасности и жизнедеятельности, исправностью систем освещения, отопления, водоснабжения и водоотведения	0-2
8.	Дополнительная нагрузка, интенсивность и напряжённость труда: пошив и ремонт мягкого инвентаря (иное)	0-1
9.	Участие в общественной жизни Учреждения (акции, фестивали, соревнования, уход за цветниками, городские субботники, снежный десант и т.д.), расширение сферы обслуживания	0-2
ИТОГО		0-13

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ТРУДА КЛАДОВЩИКА

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности	Размер премии в баллах
1.	Обеспечение выполнения требований антитеррористической безопасности, пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда, гражданской обороны	0-1
2.	Организация питания воспитанников и сотрудников: своевременная подача заявок на продукты, соблюдение правил хранения продуктов питания в соответствии с требованиями санитарных норм и правил, ХАССП	0-1
3.	Отсутствие замечаний по результатам текущих, плановых, внеплановых проверок, проводимых администрацией учреждения, надзорными органами и организациями и иными, уполномоченными лицами	0-1
4.	Сбор и утилизация люминесцентных ламп	0-1
5.	Своевременное и качественное оформление и сдача отчетов, мониторингов, документации в бухгалтерию, поставщикам; предоставление заведующему хозяйством показаний приборов учета (вода, тепло, электроэнергия)	0-0,5
6.	Своевременное оформление заявок на обеспечение материальными средствами для бесперебойного функционирования учреждения	0-0,5
7.	Текущий контроль за хозяйственным обслуживанием и надлежащим техническим состоянием зданий, сооружений, иного имущества учреждения в соответствии с требованиями санитарных норм и правил, норм и правил требований безопасности и жизнедеятельности, исправностью систем освещения, отопления, водоснабжения и водоотведения	0-1
8.	Дополнительная нагрузка, интенсивность и напряжённость труда: пошив и ремонт мягкого инвентаря (иное)	0-1
9.	Участие в общественной жизни Учреждения (акции, фестивали, соревнования, уход за цветниками, городские субботники, снежный десант и т.д.), расширение сферы обслуживания	0-2
ИТОГО		0-9

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ТРУДА БУХГАЛТЕРА

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности	Размер премии в баллах
1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины: своевременное исполнение заданий и поручений вышестоящего руководства	0-4
2.	Своевременное составление, отсутствие ошибок, недостатков в подотчетных первичных документах	0-3
3.	Контроль за правильностью и своевременностью расчетов, отсутствие необоснованной, просроченной дебиторской и кредиторской задолженности на конец отчетного периода по ведомым направлениям.	0-1
4.	Качественное, достоверное и своевременное предоставление бухгалтерской, статистической отчетности, мониторингов и другой запрашиваемой информации по ведомым направлениям	0-3
5.	Заполнение и контроль ЕГИССО. Работа в системе Интернет-банк	0-2
6.	Отсутствие обоснованных претензий и жалоб со стороны потребителей услуг, работников учреждения	0-1
7.	Участие в общественной жизни Учреждения (акции, фестивали, соревнования, уход за цветниками, городские субботники, снежный десант и т.д.), расширение сферы обслуживания	0-13
ИТОГО		0-28

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ТРУДА СПЕЦИАЛИСТА В СФЕРЕ ЗАКУПОК

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности	Размер премии в баллах
1.	Ведение автоматизированной информационной системы ИС "Мониторинг цен"	0-2
2.	Ведение сайта "zakupki.gov.ru", своевременное и достоверное размещение на сайте материалов.	0-2
3.	Организация осуществления отдельных этапов исполнения договора (контракта), в т.ч. своевременное закрытие исполненного договора (контракта), а также организация осуществления оплаты поставленного товара, выполненной работы, оказанной услуги	0-4
4.	Своевременное обновление локальных нормативных актов по вопросам закупок при вступлении в силу новых или внесении изменений в действующие нормативные правовые акты	0-2
5.	Отсутствие замечаний по результатам текущих, плановых, внеплановых проверок, проводимых администрацией учреждения, надзорными органами и организациями и иными, уполномоченными лицами	0-2
6.	Участие в общественной жизни Учреждения (акции, фестивали, соревнования, уход за цветниками, городские субботники, снежный десант и т.д.), расширение сферы обслуживания	0-4
ИТОГО		0-16

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ТРУДА СПЕЦИАЛИСТА ПО ОХРАНЕ ТРУДА

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности	Размер премии в баллах
1.	Отсутствие замечаний по результатам текущих, плановых, внеплановых проверок, проводимых администрацией учреждения, надзорными органами и организациями и иными, уполномоченными лицами	0-1
2.	Своевременное и качественное выполнение плановых мероприятий по охране труда, обновление и актуализация информации на стенде «Охрана труда»	0-1
3.	Своевременное проведение инструктажей и ознакомление с локальными нормативными актами по охране труда работников учреждения	0-1
4.	Своевременное обновление локальных нормативных актов по вопросам охраны труда при вступлении в силу новых или внесении изменений в действующие нормативные правовые акты	0-1
5.	Участие в общественной жизни Учреждения (акции, фестивали, соревнования, уход за цветниками, городские субботники, снежный десант и т.д.), расширение сферы обслуживания	0-1
ИТОГО		0-5

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ТРУДА ДЕЛОПРОИЗВОДИТЕЛЯ

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности	Размер премии в баллах
1.	Ежемесячное заполнение форм мониторинга (формы ЕФС-1 (СЗВ-ТД), СТД-Р)	0-4
2.	Работа в системе «Электронный детский сад»	0-4
3.	Своевременное оформление личных дел сотрудников, приказов, записей в трудовые книжки. Ведение архива	0-3
4.	Отсутствие замечаний по результатам текущих, плановых, внеплановых проверок, проводимых администрацией учреждения, надзорными органами и организациями и иными, уполномоченными лицами	0-2
5.	Участие в общественной жизни Учреждения (акции, фестивали, соревнования, уход за цветниками, городские субботники, снежный десант и т.д.), расширение сферы обслуживания	0-2
ИТОГО		0-15

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ТРУДА ДОКУМЕНТОВЕДА

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности	Размер премии в баллах
1.	Ведение архива	0 - 2
2.	Помощь педагогам в подготовке презентаций, освоение ИКТ	0 - 2
ИТОГО		0-4

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ТРУДА МЛАДШЕГО ВОСПИТАТЕЛЯ

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности	Размер премии в баллах
1.	Выполнение коэффициента посещаемости детей не менее 80%	0-1
2.	Работа в группах раннего возраста (от 1 года до 3 лет)	0-1
3.	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов и администрации учреждения, отсутствие нарушений по результатам контрольных мероприятий, изучения деятельности и др.	0-1
4.	Участие в общественной жизни Учреждения (акции, фестивали, соревнования, уход за цветниками, городские субботники, снежный десант и т.д.), расширение сферы обслуживания	0-4
ИТОГО		0-7

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ТРУДА ШЕФ-ПОВАРА

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности	Размер премии в баллах
1.	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов и администрации учреждения на качество и эстетичность приготовленных блюд, культуру обслуживания. Строгое соблюдение правил личной гигиены	0-2
2.	Содержание помещений, инвентаря в соответствии с требованиями СанПиН (соблюдение графика проведения генеральных уборок во всех помещениях пищеблока). Использование кухонного инвентаря, посуды по назначению, в соответствии с маркировкой	0-2
3.	Сохранность и бережное отношение к имуществу и к потребляемым ресурсам (вода, свет), сохранность продуктов, полученных со склада	0-0,5
4.	Соблюдение технологии и качества приготовления пищи	0-1
5.	Соблюдение графика выдачи пищи, наличие проб, чистота холодильников, сохранность оборудования	0-3
6.	Организация работы работников пищеблока в соответствии с требованиями: СанПиН, противопожарного режима, техники безопасности, личной гигиены, технологии приготовления блюд, графика выдачи пищи, соблюдения правил хранения продуктов и суточных проб	0-1
7.	Расширение сферы обслуживания	0-2
ИТОГО		0-11,5

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ТРУДА ПОВАРА

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности	Размер премии в баллах
1.	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов и администрации учреждения на качество и эстетичность приготовленных блюд, культуру обслуживания. Строгое соблюдение правил личной гигиены	0-1
2.	Содержание помещений, инвентаря в соответствии с требованиями СанПиН (соблюдение графика проведения генеральных уборок во всех помещениях пищеблока). Использование кухонного инвентаря, посуды по назначению, в соответствии с маркировкой	0-1
3.	Дополнительная нагрузка, интенсивность и напряжённость труда поваров (ул. Телефонная, 7 от 0 до 1 баллов, ул. М. Горького, 9 корпус 1 от 0 до 3 баллов)	0-3
4.	Сохранность и бережное отношение к имуществу и к потребляемым ресурсам (вода, свет), сохранность продуктов, полученных со склада	0-1
5.	Соблюдение технологии и качества приготовления пищи	0-1
6.	Соблюдение графика выдачи пищи, наличие проб, чистота холодильников, сохранность оборудования	0-1
7.	Расширение сферы обслуживания	0-2
ИТОГО		0-10

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ТРУДА КУХОННОГО РАБОЧЕГО

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности	Размер премии в баллах
1.	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов и администрации учреждения	0-2
2.	Дополнительная нагрузка, интенсивность и напряжённость труда: помощь поварам в чистке овощей	0-2
3.	Рациональное использование моющих средств, энергоресурсов (вода, свет)	0-2
4.	Интенсивность и напряжённость труда (ул. Телефонная, 7 от 0 до 2 баллов, ул. М. Горького, 9 корпус 1 от 0 до 3 балла)	0-3
5.	Участие в общественной жизни Учреждения (акции, фестивали, соревнования, уход за цветниками, городские субботники, снежный десант и т.д.), расширение сферы обслуживания	0-2
ИТОГО		0-11

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ТРУДА МАШИНИСТА ПО СТИРКЕ И РЕМОНТУ СПЕЦОДЕЖДЫ

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности	Размер премии в баллах
1.	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов и администрации учреждения, обоснованных претензий и жалоб со стороны работников учреждения	0 - 2
2.	Сохранность и бережное отношение к имуществу и к потребляемым ресурсам (вода, свет), рациональное использование моющих средств	0 - 2
3.	Интенсивность и напряжённость труда (ул. М. Горького, 9, ул. М. Горького, 9 корпус 1 от 0 до 9 баллов, ул. Телефонная, 7 – от 0 до 4 баллов)	0 - 9
4.	Участие в общественной жизни учреждения (акции, фестивали, соревнования, уход за цветниками, городские субботники, снежный десант и т.д.), расширение сферы обслуживания	0 - 2
ИТОГО		0-15

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ТРУДА УБОРЩИКА ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ И СЛУЖЕБНЫХ ПОМЕЩЕНИЙ

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности	Размер премии в баллах
1.	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов и администрации учреждения; обоснованных претензий и жалоб со стороны работников, родителей (законных представителей воспитанников)	0-2
2.	Участие в организации образовательного процесса (помощь в организации прогулки, помощь в организации присмотра и ухода за детьми)	0-3
3.	Дополнительная нагрузка интенсивность и напряжённость труда (площадь зданий, территорий: ул. М. Горького, 9, ул. М. Горького, 9 корпус 1 от 0 до 5 баллов, ул. Телефонная, 7 от 0 до 2 баллов)	0-5
4.	Участие в общественной жизни Учреждения (акции, фестивали, соревнования, городские субботники, снежный десант и т.д.)	0-2
ИТОГО		0-12

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ТРУДА РАБОЧЕГО ПО КОМПЛЕКСНОМУ ОБСЛУЖИВАНИЮ И РЕМОНТУ ЗДАНИЙ

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности	Размер премии в баллах
1.	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов и администрации учреждения	0-2
2.	Интенсивность и напряжённость труда, расширение сферы обслуживания (уборка снега, льда, листвы и т.п.)	0-5
3.	Оперативное, качественное и своевременное проведение плановых и срочных работ	0-2
4.	Участие в общественной жизни учреждения (акции, фестивали, соревнования, городские субботники, снежный десант и т.д.), расширение сферы обслуживания	0-2
ИТОГО		0-11

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ТРУДА ДВОРНИКА

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности	Размер премии в баллах
1.	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов и администрации учреждения	0-2
2.	Дополнительная нагрузка, интенсивность и напряжённость труда (количество зданий, площадь территории: ул. Телефонная, 7 от 0 до 4 баллов, ул. М. Горького, 9, ул. М. Горького, 9 корпус 1 от 0 до 9 баллов)	0-9
3.	Оперативное, качественное и своевременное проведение плановых и срочных работ	0-2
4.	Участие в общественной жизни учреждения (акции, фестивали, соревнования, городские субботники, снежный десант и т.д.), расширение сферы обслуживания	0-2
ИТОГО		0-15

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ "ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЁНКА ДЕТСКИЙ САД № 5 "ЁЛОЧКА"
ГОРОДА ИШИМА, ПУШКАРЁВА НАТАЛЬЯ ЮРЬЕВНА, Директор**

22.02.24 10:29
(MSK)

Сертификат 20DB1BEB257273F58EE12614DADA739B