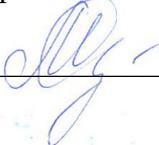


ПРИНЯТО:
Общим собранием работников
МБДОУ «Детский сад № 28
«Рябинушка»
Протокол № 8 от 26.12.2024

 /Захарова М.А.

У Т В Е Р Ж Д А Ю:
Заведующий МБДОУ
«Детский сад № 28 «Рябинушка»

Приказ № 173-о от 26.12.2024



 А.А. Глазкова

ПОЛОЖЕНИЕ

**О премировании, надбавках, доплатах и других видах
материального поощрения и стимулирования сотрудников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 28 «Рябинушка»**

Камчатский край
Елизовский район
п. Раздольный

2024 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение о премировании, надбавках, доплатах и других видах материального поощрения и стимулирования сотрудников учреждения вводится в Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 28 «Рябинушка» с целью повышения материальной заинтересованности, качества работы, роста профессионального мастерства сотрудников, а так же с целью социальной защищенности и материальной поддержки работников образовательного учреждения, из фонда экономии заработной платы.

1.2. Положение вводится на основании:

- Трудового кодекса РФ;
- Закона РФ «Об образовании» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ;
- На основании Постановления Администрации Елизовского муниципального района Камчатского края от 29.11.2024 № 2581 «О внесении изменений в Примерные положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образованию Администрации Елизовского муниципального района и Управлению культуры, спорта и молодежной политики Администрации Елизовского муниципального района, утвержденные постановлением АЕМР от 14.07.2023 № 1547 (в редакции от 07.11.2023 № 2537, от 05.12.2023 № 2822, от 04.07.2024 № 1462, от 06.11.2024 № 2391),
- На основании Регионального постановления Камчатского края от 24.12.2024 «О минимальной заработной плате в Камчатском крае на 2025 год».

1.3. Положение определяет источники, виды дополнительных выплат и устанавливает порядок доплат, надбавок и выплат стимулирующего характера и материальной поддержки работников образовательного учреждения.

1.4. Настоящее Положение распространяется на всех работников учреждения, принятых на работу на условиях трудового договора, согласно приказа.

1.5. Положение, а так же изменения и дополнения к нему, разрабатывается администрацией МБДОУ, согласовывается, обсуждается, корректируется и принимается на общем собрании работников и утверждается заведующим.

1.6. Срок данного положения не ограничен. Данное Положение действует до принятия нового.

2. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ДОПЛАТ, НАДБАВОК, СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ, ПРЕМИРОВАНИЯ И СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ РАБОТНИКОВ

2.1. Доплаты, надбавки, стимулирующие выплаты, премирование и меры социальной поддержки работников производятся из надтарифной части фонда оплаты труда и экономии фонда оплаты труда в пределах, утвержденных бюджетных ассигнований на оплату труда текущий финансовый год, а также внебюджетных средств.

2.2. Доплаты, надбавки, стимулирующие и поощрительные выплаты, каждому конкретному работнику устанавливаются индивидуально по результатам труда в процентах от должностного оклада (тарифной ставки) или в фиксированной сумме в рублях (Приложение 1,2).

2.3. Доплаты и надбавки могут устанавливаться за месяц, за квартал, за полугодие, за счет экономии утвержденного фонда оплаты труда в зависимости от вида и назначения выплат.

2.4. Ежемесячно, по представлению руководителя образовательного учреждения, комиссия принимает решение о размерах доплат и надбавок по результатам труда персонально по каждому работнику с приложением по форме.

2.5. Все виды материального поощрения и стимулирования выплачиваются сотрудникам МБДОУ на основании приказа заведующего и по предоставлению ходатайства заместителя заведующего по АХЧ, старшего воспитателя и отражается в таблице учета рабочего времени за текущий месяц.

2.6. Администрация обеспечивает гласность в вопросах премирования, установления доплат и надбавок для всех сотрудников МБДОУ.

3. ОТМЕНА И СНИЖЕНИЕ ДОПЛАТ И НАДБАВОК

3.1. Доплаты и надбавки стимулирующего характера могут быть снижены или отменены при некачественном исполнении функциональных обязанностей, некачественного исполнения работы и при наличии дисциплинарного взыскания в течение срока его действия.

3.2. Отмена надбавки или снижение её размера производится на основании решения комиссии *в индивидуальном порядке*.

3.3. Доплаты и надбавки не устанавливаются, отменяются или понижаются до **100%** в случае:

- нарушения трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка (*прогул без уважительной причины, опоздание на работу, несвоевременный уход с работы, самовольная отмена занятий, оставление детей без присмотра даже на короткий промежуток времени, распитие спиртных напитков, курение на территории ДОУ*);
- нарушение инструкций по охране труда и технике безопасности, по охране жизни и здоровья воспитанников;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил личной гигиены персонала;
- детский травматизм по вине работника;
- неисполнения (или) ненадлежащего исполнения должностных обязанностей предусмотренных должностной инструкцией;
- наличия обоснованных письменных заявлений (обращений, жалоб) работников учреждения, родителей (или лиц, их заменяющих) по поводу конфликтных ситуаций (*на низкое качество учебно-воспитательной работы, за невнимательное и грубое отношение к детям*), нарушение педагогической этики и культуры поведения;
- уменьшения объема и (или) ухудшения качества работы, за которую производилась доплата;
- халатное отношение к сохранности материально-технической базы;
- неоднократного, несвоевременного исполнения поручений руководителя учреждения, руководителя структурного подразделения (*по подчиненности*);
- из-за отсутствия средств, в связи с перерасходом утвержденного фонда

оплаты труда.

4. МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ, МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ РАБОТНИКАМ МБДОУ

4.1. Материальная помощь оказывается работнику по его личному заявлению в случае возникших трудных обстоятельств с целью материального поддержания и социальной защиты.

4.2. Выплата материальных поощрений производится с учетом всех налоговых удержаний.

4.3. Размеры всех единовременных материальных выплат могут определяться в процентном отношении к должностному окладу, а так же в конкретной денежной сумме:

- в связи с трудным материальным положением (по заявлению) - до **5 000,00 рублей** (приобретение дорогостоящих лекарств и оказанием медицинских услуг, при длительном стационарном или амбулаторном лечении, для себя, а также детей). Требуется предоставление счета, рецепта или справки (копии) от врача на лечение. В связи с операцией -предоставляется ксерокопия справки лечащего врача о необходимости такого лечения (т.е. выписку из медицинской карты, заверенную врачом). Стихийные бедствия- предоставляется ксерокопия справки администрации населенного пункта о признании гражданина пострадавшим вследствие стихийного бедствия. Кражи – предоставляется справка из ЖЭУ, полиции. Пожар - предоставляется ксерокопия акта о пожаре от пожарной службы с указанием причин. С тяжелым материальным положением предоставляется справка об иждивенцах, инвалидах в семье, акт обследования комиссией);
- смерть близких родственников (муж, жена, мать, отец, дети) - до **10 000,00 рублей** (*ксерокопия свидетельства о смерти, свидетельство рождения*);
- премии в честь профессионального праздника (День дошкольного работника, День Защитников Отечества, Международный день 8 марта (*в пределах фонда экономии оплаты труда, а так же в абсолютном размере в пределах фонда экономии оплаты труда*);
- премия за многолетний и добросовестный труд выплачивается единовременно при выходе работника на пенсию.

Размер премии не должен превышать при наличии стажа работы, дающего право на получение премии за многолетний и добросовестный труд:

1) для руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров муниципальных образовательных учреждений – не менее 15 лет - 1 должностной оклад (ставка заработной платы), не менее 20 лет - 2 должностных окладов (ставок заработной платы);

2) для иных работников муниципальных образовательных учреждений - не менее 15 лет – 3,1 должностного оклада (ставки заработной платы), не менее 20 лет – 4,7 должностных окладов (ставок заработной платы).

При исчислении стажа, дающего работнику право на получение единовременного пособия, учитываются периоды трудовой деятельности

в учреждениях образования, культуры, физкультуры и спорта в Елизовском муниципальном районе.

- премии в честь юбилея учреждения 35,40,45,50 лет *(по решению комиссии в пределах экономии фонда оплаты труда, в зависимости от личного вклада и стажа работы в учреждении)*;
- премия в честь юбилея сотрудников - 50,55,60,65,70,75,80 лет - **5 000,00 рублей**;
- премия по итогам за год за счет экономии утвержденного фонда оплаты труда персонально каждому работнику в зависимости от личного вклада *(по решению комиссии в пределах экономии фонда оплаты труда, в зависимости от личного вклада и стажа работы в учреждении)*.

5. ОБ УСТАНОВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА

5.1. Работникам учреждений могут устанавливаться повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы):

- 1) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы);
- 2) повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за выслугу лет;
- 3) повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за интенсивность и качество работ.

5.2. Решение о введении повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), предусмотренных частью 5.1. настоящего раздела, принимается учреждением в пределах фонда оплаты труда, установленного учреждению органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя данного учреждения, в пределах средств на оплату труда, утвержденных на соответствующий финансовый год и на плановый период.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника учреждения на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года на условиях и в размерах в соответствии с частями 5.3. - 5.5. настоящего раздела.

5.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый предельный размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) - 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) не образует новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).

5.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за выслугу лет устанавливается работникам, за исключением работников из числа административного персонала, в зависимости от общего количества лет, проработанных в данном учреждении. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за выслугу лет:

при выслуге лет от 3 до 5 лет - 0,2;

при выслуге лет свыше 5 лет - 0,3.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за выслугу лет не устанавливается руководителям учреждений, а так же педагогическим работникам. Педагогическим работникам при расчете оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) применяется повышающий коэффициент стажа педагогической работы, установленный в соответствии с приложением 2 к настоящему Примерному положению, за исключением педагогических работников, осуществляющих обучение в классах для лиц, которым решением суда определено содержание в исправительно-трудовых учреждениях уголовно-исполнительной системы.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за выслугу лет не образует новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

5.5. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за интенсивность и качество работ может быть установлен работнику за высокое качество выполняемой работы, выполнение поставленных задач с проявлением определенной инициативы. Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за интенсивность и качество работ и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый предельный размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за интенсивность и качество работ - 0,5.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за интенсивность и качество работ не образует новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).

6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНАЯ ЧАСТЬ

6.1. Образовательное учреждение имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного положения, а также вводить не предусмотренные в нем системы критериев по дополнительным стимулирующим выплатам.

6.2. Размер % стимулирующих выплат может превышать максимально установленный настоящим положением по результатам работы сотрудника в пределах Фонда оплаты труда организации.

Приложение 1

**ПЕРЕЧЕНЬ РАБОТ,
ЗА КОТОРОЕ ОСУЩЕСТВЛЯЮТСЯ ДОПЛАТЫ, СТИМУЛИРУЮЩИЕ
ВЫПЛАТЫ И ПРЕМИРОВАНИЕ ВСЕМ СОТРУДНИКАМ ДЕТСКОГО САДА**

п/ №	Надбавки и доплаты	Размер доплаты в %	Срок
1.	Личная аттестация сотрудников.	до 30%	
2.	Активное участие в жизнедеятельности коллектива (исполнение ролей на утренниках и праздниках, участие в конкурсах сада, ярмарке; общественная деятельность).	до 30%	при наличии экономии фонда заработной платы
3.	Личное участие в спортивных оздоровительных мероприятиях детского сада, района.	20%	
4.	Выполнение дополнительных работ, не связанных с основными должностными обязанностями (ремонтные работы при подготовке помещений детского сада к новому учебному году, качественное содержание цветников, ведение работ по облагораживанию территории ДОУ, озеленение, расчистка участков и территории от снега, помощь в одевании детей в группах раннего возраста и т.д.)	до 200 %	
5.	Персональный повышающий коэффициент к окладу	до 3,0	
6.	Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет	0,2-0,3	на основании приказа заведующего
7.	Повышающий коэффициент к окладу за интенсивность, качество выполняемой работы	0,5	
8.	Молодым специалистам за 1-2- год работы за 3 год работы	50%, 40% для педагогических работников	

**ПЕРЕЧЕНЬ РАБОТ,
ЗА КОТОРОЕ ОСУЩЕСТВЛЯЮТСЯ ДОПЛАТЫ, СТИМУЛИРУЮЩИЕ
ВЫПЛАТЫ И ПРЕМИРОВАНИЕ РАБОТНИКАМ ДЕТСКОГО САДА**

п/ №	Показатели критериев	Размер доплаты в %	Срок
РАЗДЕЛ 1. АДМИНИСТРАТИВНЫЙ ПЕРСОНАЛ- 30%			
<u>Заместитель заведующего по административно-хозяйственной части (АХЧ)</u>			
1.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий и безопасности в помещениях учреждения.	10%	ежемесячно
2.	Работа по охране труда, технике безопасности, особый режим по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения (<i>отсутствие сбоев в работе системы освещения, отопления, вентиляции, канализации..</i>)	10%	ежемесячно
3.	Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.	10%	ежемесячно
4.	Решение кадровых организационных вопросов.	10%	ежемесячно
5.	Сложность и интенсивность труда (<i>сбор платы за питание</i>).	10%	ежемесячно
6.	Организация закупок в соответствии с 44-ФЗ, отсутствие сбоев в организации закупок для нужд учреждения.	до 20 %	по факту
7.	Контроль качества выполняемых поставщиками и подрядчиками работ (выполнение услуг).	10%	по факту
РАЗДЕЛ 2. ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ПЕРСОНАЛ			
<u>Старший воспитатель</u>			
1.	Высокий уровень организации и контроля учебно-воспитательного процесса.	до 65%	ежемесячно
2.	Своевременное и качественное ведение документации, материальную ответственность составление отчетности по использованию материальных ресурсов.	до 30%	ежемесячно
3.	Сложность и интенсивность работы (<i>организация мероприятий, повышающих авторитет и имидж ДООУ, проведение семинаров, участие в конференциях, круглых столах, конкурсах профессионального мастерства</i>).	до 40%	по факту
4.	Выполнение дополнительной работы, не входящей в круг должностных обязанностей (<i>ведение сайта ДООУ, пополнение и обновление информации</i>).	до 30%	ежемесячно
5.	Участие в работе комиссий, составление локальных нормативных документов.	до 20%	по факту
6.	Аттестация кабинета.	10%	по факту
7.	Высокий уровень взаимодействия с родительской общественностью по привлечению к участию в организации образовательного процесса.	до 20 %	по факту
8.	Решение кадровых организационных вопросов.	10%	по факту
9.	Проведение оценки персонала для составления программ обучения.	до 20%	по факту
10.	Организация работы методического кабинета детского сада, наполняемость кабинета.	до 30%	ежемесячно

11.	Обобщение педагогического опыта в печатной продукции.		
12.	Внедрение в образовательный процесс инновационных программ, создание технологий, проектов (ежемесячно)	до 20 % до 25%	по факту по факту
13.	Активное участие в мероприятиях (праздники, юбилеи, ярмарки, конкурсы, развлечения, досуг).	до 30%	по факту
<u>Воспитатели, специалисты:</u> <u>(учитель-логопед, музыкальный руководитель,</u> <u>педагог-психолог,</u> <u>инструктору по физической культуре)</u>		95%	
1.	Высокое мастерство и образцовое качество выполняемой работы (<i>обеспечение качественного образования, повышение профессиональной компетенции, проведение открытых мероприятий для детского сада, района и области</i>).	до 65%	по факту
2.	Обеспечение охраны жизни и здоровья воспитанников (<i>снижение уровня заболеваемости, применение здоровьесберегающих технологий, отсутствие травматизма</i>).	15%	ежемесячно
3.	Профессиональное и плодотворное сотворчество с социумом, семьями воспитанников (<i>проведение мероприятий (родит. собрания, мастер-классы..), участие с детьми в конкурсах, соревнованиях</i>).	до 20%	по факту
4.	Активное участие в жизнедеятельности коллектива.	до 20%	по факту
5.	Личное участие в культурно-массовых мероприятиях ДОУ (<i>праздниках, утренниках, развлечениях, ярмарках: разработка сценария, подбор муз. сопровождения, исполнение ролей</i>).	до 20%	по факту
6.	Сложность и напряженность в работе: <i>-работа в адаптационной группе, подготовительной к школе группе;</i> <i>-работа с детьми с особыми возможностями здоровья, особыми образовательными потребностями.</i>	до 10 % до 10 %	по факту по факту
7.	Интенсивность в работе (<i>взаимозаменяемость педагогов</i>).	по 2% за 1 подраб	по факту
8.	Выполнение дополнительной работы, не входящей в круг должностных обязанностей (<i>работа в подсистеме Е-услуги «Образование» государственной информационной системы ГИС «Сетевой город», ведение сайта ДОУ, странички в телеграмм-канале, социальных сетях</i>)	до 30%	по факту
9.	Высокий уровень исполнительской дисциплины и отсутствие обоснованных претензий со стороны администрации.	15%	ежемесячно

РАЗДЕЛ 3. УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНЫЙ ПЕРСОНАЛ

<u>Младшие воспитатели</u>		130,0%	
1.	Обязательное соблюдение требований охраны труда, техники безопасности, санитарно-эпидемиологических правил (<i>качественная уборка и содержание в чистоте и надлежащем санитарном состоянии помещений, в соответствии с СанПиНом</i>).	до 100%	ежемесячно
2.	За выслугу лет от 3-5 лет свыше 5 лет	20% 30%	ежемесячно ежемесячно
3.	Оказание помощи в организации учебно-воспитательного процесса и оздоровительных мероприятий: - осуществление воспитательных функций в процессе совместной деятельности с детьми, НОД (занятий); - помощь педагогу в подготовке и проведении образовательных мероприятий, развлечений, праздников; - личное участие в культурно-массовых мероприятиях, развлечениях, праздниках в качестве героя, ведущего).	20%	ежемесячно
4.	Сложность и напряженность в работе: - работа на адаптационной группе раннего возраста, подготовительной к школе группе; - работа с детьми с особыми возможностями здоровья, особыми образовательными потребностями; - увеличение объема выполняемых работ, с учетом высокой посещаемости детей, оказание помощи в одевании детей групп раннего возраста.	до 10% до 10%	по факту по факту
5.	Интенсивность в работе (<i>взаимозаменяемость</i>).	5-10%	по факту
6.	Высокий уровень исполнительской дисциплины и отсутствие обоснованных претензий со стороны администрации.	10%	по факту
5.		1,5% за 1подр.	по факту
6.		10%	ежемесячно
<u>Помощник воспитателя</u>		146,14%	
1.	Обязательное соблюдение требований охраны труда, техники безопасности, санитарно-эпидемиологических правил (<i>качественная уборка и содержание в чистоте и надлежащем санитарном состоянии помещений, в соответствии с СанПиНом</i>).	до 116,14%	ежемесячно
2.	За выслугу лет от 3-5 лет свыше 5 лет	20% 30%	ежемесячно ежемесячно
3.	Оказание помощи в организации учебно-воспитательного процесса и оздоровительных мероприятий (<i>участие в осуществлении воспитательных функций в режимных моментах, в процессе проведения с детьми НОД, образовательных мероприятий, развлечений, праздников</i>).	до 20%	ежемесячно
4.	Сложность и напряженность в работе: - работа на адаптационной группе раннего возраста, подготовительной к школе группе; - работа с детьми с особыми возможностями здоровья, особыми образовательными потребностями;	5-10% 10%	по факту по факту

5.	-увеличение объема выполняемых работ, с учетом высокой посещаемости детей. оказание помощи в одевании детей групп раннего возраста.	10%	по факту
6.	Интенсивность в работе (взаимозаменяемость). Высокий уровень исполнительской дисциплины и отсутствие обоснованных претензий со стороны администрации.	1,5% за 1подр. 10%	по факту ежемесячно
<u>Помощник воспитателя (ассистент)</u>		146,14%	
1.	Оказание помощи в организации учебно-воспитательного процесса и оздоровительных мероприятий (участие в осуществлении воспитательных функций в процессе проведения с детьми НОД, образовательных мероприятий, развлечений, праздников (новогоднего утренника).	до 81,14%	ежемесячно
2.	За выслугу лет от 3-5 лет свыше 5 лет	из них: 20% 30%	ежемесячно ежемесячно
3.	Сопровождение ребенка с особыми возможностями здоровья, особыми образовательными потребностями в течение дня (в режимных моментах (привитие культурно-гигиенических навыков, навыков самообслуживания), в совместной деятельности с детьми и при проведении НОД);	40%	ежемесячно
4.	Обеспечение охраны жизни и здоровья воспитанников (применение здоровьесберегающих технологий, отсутствие травматизма);	15%	ежедневно
5.	Высокий уровень исполнительской дисциплины и отсутствие обоснованных претензий со стороны администрации.	10%	ежемесячно
РАЗДЕЛ 4. ОБСЛУЖИВАЮЩИЙ ПЕРСОНАЛ (в должности служащих)			
<u>Инспектор по кадрам</u>		122%	
1.	Высокое качество выполняемой работы.	до 92%	ежемесячно
2.	За выслугу лет от 3-5 лет свыше 5 лет	из них: 20% 30%	ежемесячно ежемесячно
3.	Сложность, интенсивность и напряженность в работе (ведение табеля рабочего времени).	20%	ежемесячно
4.	Качество и напряженность труда при выполнении работы, не входящей в круг должностных обязанностей (оформление документов для приёма детей в ДОУ, ведение личных дел воспитанников, обновление документов для льготных категорий семей).	до 20%	по факту
5.	Увеличение объема работы, выполнение дополнительных обязанностей (ответственное лицо за подготовку документов и контроль за прохождением медосмотра работниками ДОУ, администратор на информационно-коммуникационной платформе «Сферум»).	до 20%	по факту
6.	Высокий уровень исполнительской дисциплины и отсутствие обоснованных претензий со стороны администрации.	10%	ежемесячно
<u>Ведущий менеджер по работе с электронными аукционами, торгами, тендерами- контрактный управляющий</u>		64,50%	

1.	Высокое качество выполняемой работы (исполнение календарного финансового плана, освоения бюджетных средств, своевременное заключение договоров, осуществление диагностической и аналитической деятельности).	до 54,50%	ежемесячно
2.	За выслугу лет от 3-5 лет свыше 5 лет	из них: 20% 30%	ежемесячно ежемесячно
3.	Сложность, интенсивность и напряженность в работе.	до 20%	по факту
4.	Высокий уровень исполнительской дисциплины и отсутствие обоснованных претензий со стороны администрации.	10%	ежемесячно
<u>Техник-программист</u>		122,0%	
1.	Высокое качество выполняемой работы.	до 112%	ежемесячно
2.	За выслугу лет от 3-5 лет свыше 5 лет	из них: 20% 30%	ежемесячно ежемесячно
3.	Сложность, напряженность в работе.	до 20%	по факту
4.	Высокий уровень исполнительской дисциплины и отсутствие обоснованных претензий со стороны администрации.	10%	ежемесячно
<u>Калькулятор</u>		130,4%	
1.	Организация качественного сбалансированного питания, выполнение ежемесячных натуральных норм питания.	до 100,4%	ежемесячно
2.	За выслугу лет от 3-5 лет свыше 5 лет	из них: 20% 30%	ежемесячно ежемесячно
3.	Взаимодействие в организации питания с кладовщиком и шеф-поваром.	10%	ежемесячно
4.	Своевременное и качественное составление отчетности по использованию материальных ресурсов, материальную ответственность.	10%	ежемесячно
5.	Сложность, напряженность в работе.	до 20%	по факту
6.	Высокий уровень исполнительской дисциплины и отсутствие обоснованных претензий со стороны администрации.	10%	ежемесячно
<u>Шеф-повар</u>		74,5%	
1.	Качество приготовленных блюд, разработка и внедрение новых блюд (с разработкой технологических карт).	до 44,5%	ежемесячно
2.	За выслугу лет от 3-5 лет свыше 5 лет	из них: 20% 30%	ежемесячно ежемесячно
3.	Организация щадящего питания.	10%	по факту
4.	Качественная и своевременная сдача отчетности, материальная ответственность.	20%	ежемесячно
5.	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов.	10%	по факту
6.	Высокий уровень исполнительской дисциплины и отсутствие обоснованных претензий со стороны администрации.	10%	ежемесячно

РАЗДЕЛ 5. ОБСЛУЖИВАЮЩИЙ ПЕРСОНАЛ (прочий обслуживающий персонал)			
<u>Повар</u>		105%	
1.	Качественное выполнение технологии приготовления блюд.	до 75%	ежемесячно
2.	За выслугу лет от 3-5 лет свыше 5 лет	из них: 20% 30%	ежемесячно ежемесячно
3.	Соблюдение санитарно-эпидемиологических правил и норм.	10%	ежемесячно
4.	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов.	10%	по факту
5.	Сложность, интенсивность и напряженность в работе (<i>чистка, нарезка овощей вручную</i>).	до 20%	по факту
6.	Высокий уровень исполнительской дисциплины и отсутствие обоснованных претензий со стороны медицинского персонала, администрации, родителей .	10%	ежемесячно
<u>Кастелянша</u>		146,14%	
1.	Качественное соблюдение требований СанПиН в содержании мягкого инвентаря ДОУ.	до 106,14%	ежемесячно
2.	За выслугу лет от 3-5 лет свыше 5 лет	из них: 20% 30%	ежемесячно ежемесячно
3.	Выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда.	10%	ежемесячно
4.	Обеспечение сохранности материально-технической базы ДОУ.	10 %	ежемесячно
5.	Образцовая и своевременная сдача отчетности.	10 %	ежемесячно
6.	Сложность и интенсивность в работе (<i>пошив сложных костюмов</i>).	до 20%	по факту
7.	Высокий уровень исполнительской дисциплины и отсутствие обоснованных претензий со стороны администрации.	10%	ежемесячно
8.	Качество и напряженность труда при выполнении работы, не входящей в круг должностных обязанностей (<i>оказание помощи воспитателям в организации педагогического процесса: участие в подготовке к утренникам, мероприятиям-оформление зала, пошив дид. пособий,</i>).	до 20%	по факту
<u>Кладовщик</u>		146,14%	
1.	Своевременный завоз продуктов питания и эффективный контроль качества поступающих от поставщиков продуктов.	до 116,14%	ежемесячно
2.	За выслугу лет от 3-5 лет свыше 5 лет	из них: 20% 30%	ежемесячно ежемесячно
3.	Своевременное и качественное ведение документации по использованию и постановке на учет товаро-материальных ценностей, выполнение расчётов и составление отёчности по использованию материальных ресурсов.	до 20%	ежемесячно
4.	Отсутствие замечаний при проверках и ревизий контролирующих органов.	10%	по факту

5.	Сложность, интенсивность и напряженность в работе.	до 20%	по факту
6.	Высокий уровень исполнительской дисциплины и отсутствие обоснованных претензий со стороны администрации.	10%	ежемесячно
<u>Машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья)</u>		146,14%	
1.	Образцовое качество выполняемых работ.	до 136,14%	ежемесячно
2.	За выслугу лет от 3-5 лет свыше 5 лет	из них: 20% 30%	ежемесячно ежемесячно
3.	Сложность, интенсивность и напряженность в работе (стирка вручную изделий из деликатных тканей, ковров, дорожек, спецодежды).	до 20%	по факту
4.	Высокий уровень исполнительской дисциплины и отсутствие обоснованных претензий со стороны администрации.	10%	ежемесячно
<u>Кухонный рабочий</u>		146,14%	
1.	Высокое качество выполняемых работ.	до 136,14%	ежемесячно
2.	За выслугу лет от 3-5 лет свыше 5 лет	из них: 20% 30%	ежемесячно ежемесячно
3.	Сложность, интенсивность и напряженность в работе (чистка, нарезка овощей вручную).	до 20%	по факту
4.	Высокий уровень исполнительской дисциплины и отсутствие обоснованных претензий со стороны администрации.	10%	ежемесячно
<u>Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания</u>		146,14%	
1.	Высокое мастерство и качество выполненной работы (ремонт и монтаж хозяйственного оборудования изготовление, ремонт детской мебели и построек на прогулочных участках);	до 136,14%	ежемесячно
2.	За выслугу лет от 3-5 лет свыше 5 лет	из них: 20% 30%	ежемесячно ежемесячно
3.	Современное и качественное выполнение заявок на текущий ремонт.	до 10%	по факту
4.	Выполнение поставленных задач с проявлением определенной инициативы, участие в оформлении интерьера учреждения.	до 20%	по факту
5.	Сложность и интенсивность в работе (ремонт электрооборудования, уличного освещения)	до 20%	по факту
6.	Оказание помощи воспитателям в организации педагогического процесса.	до 10%	по факту
7.	Высокий уровень исполнительской дисциплины и отсутствие обоснованных претензий со стороны администрации.	10%	ежемесячно

<u>Уборщик служебных помещений</u>		146,14%	
1.	Высокое качество выполненной работы.	до 136,14%	ежемесячно
2.	За выслугу лет от 3-5 лет свыше 5 лет	из них: 20% 30%	ежемесячно ежемесячно
3.	Сложность, интенсивность и напряжённость в работе с учетом посещаемости детей, погодных условий.	до 20%	по факту
4.	Оказание помощи в организации учебно-воспитательного процесса и оздоровительных мероприятий (<i>помощь в одевании, раздевании детей раннего возраста</i>).	до 10%	по факту
5.	Высокий уровень исполнительской дисциплины и отсутствие обоснованных претензий со стороны администрации.	10%	ежемесячно
<u>Уборщик территории</u>		146,14%	
1.	Высокое качество выполненной работы: своевременная уборка территории (<i>обрезка деревьев и кустарников; полив газонов, цветников, песка на детских площадках в летний период и расчистка территории от снега, от наледи в зимнее время</i>), содержание территории в соответствии с требованиями СанПиН.	до 136,14%	ежемесячно
2.	За выслугу лет от 3-5 лет свыше 5 лет	из них: 20% 30%	ежемесячно ежемесячно
3.	Сложность, напряженность и интенсивность выполняемой работы (<i>увеличение объема выполняемых работ, связанных с погодными условиями, сезонными явлениями: расчистка территории от листвы, снега, наледи, полив клумб</i>);	до 20%	по факту
4.	Высокий уровень исполнительской дисциплины и отсутствие обоснованных претензий со стороны администрации.	10%	ежемесячно
<u>Сторож (вахтер)</u>		146,14%	
1.	Высокое качество выполняемых работ.	до 136,14%	ежемесячно
2.	За выслугу лет от 3-5 лет свыше 5 лет	из них: 20% 30%	по факту по факту
3.	Сложность, напряженность в работе (<i>очистка входных дверей, крылец, тропинок от снега в зимнее время</i>).	до 20%	по факту
4.	Высокий уровень исполнительской дисциплины и отсутствие обоснованных претензий со стороны администрации.	10%	ежемесячно