

Согласовано:
Начальник Управления
образования администрации
города Броника
 О.А.Копылова



Утверждаю:
Заведующий
МБДОУ «Детский сад №7»
 А.Н.Ткаченко
Приказ № 61 от 14.07. 2016г.



Согласовано:
Собранием трудового коллектива
Протокол № 13 от 14.07. 2016г.

Положение
об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад №7»

1. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад №7», (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2016 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2015 года № 12, и другими нормативными актами Российской Федерации, Челябинской области, содержащими нормы трудового права, муниципальными правовыми актами города Троицка, регулирующими вопросы оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений города Троицка, в том числе условия оплаты труда педагогических работников.

2. Система оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад №7» включает в себя оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по профессионально-квалификационным группам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается коллективным договором и настоящим Положением.

3. Система оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад №7» устанавливается с учетом:

1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

2) тарифно-квалификационных характеристик по общетраслевым профессиям рабочих;

3) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональных стандартов;

4) государственных гарантий по оплате труда;

5) перечня видов выплат компенсационного характера;

6) перечня видов выплат стимулирующего характера;

7) Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2016 год;

8) мнения членов представительного органа трудового коллектива МБДОУ «Детский сад №7».

2. Основные условия оплаты труда работников

4. Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, включающее компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБДОУ «Детский сад №7» по соответствующим профессионально - квалификационным группам устанавливаются в соответствии с приложениями 1- 4 к настоящему Положению.

6. Порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с главой 5 настоящего Положения.

7. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с главой 6 настоящего Положения.

8. Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера указываются в трудовом договоре, заключаемом на основе утвержденной типовой формы трудового договора.

9. При работе в условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ, учитывая нормы труда, а оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

10. В случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) оплата труда работников МБДОУ «Детский сад №7» осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

11. Месячная оплата труда работника МБДОУ «Детский сад №7», полностью отработавшего месячную норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

3. Порядок исчисления оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад №7»

12. Оплата труда педагогических работников, для которых установлена продолжительность рабочего времени 20, 24, 25, 30 или 36 часов в неделю (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы), осуществляется на основе должностных окладов.

13. Должностной оклад педагогическим работникам устанавливается с учетом продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы (нагрузки), определенного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»).

14. Работникам учреждения (за исключением руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен персональный повышающий коэффициент в соответствии с приложением 5 настоящего Положения. Персональный повышающий коэффициент устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовки работника, присвоенной квалификационной категории, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

Размеры персональных повышающих коэффициентов в разрезе должностей и профессий устанавливаются локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения членов представительного органа трудового коллектива МБДОУ «Детский сад №7», а также с учетом обеспечения их финансовыми средствами и оформляется протоколом решения об установлении персонального повышающего коэффициента.

При наличии нескольких оснований для установления персонального повышающего коэффициента расчет общего коэффициента производится по формуле:

$$K_{\text{пнк}}=(K_1+K_2+\dots+K_n), \text{ где}$$

K_1, K_2, \dots, K_n - критерии для установления персонального повышающего коэффициента.

Персональный повышающий коэффициент, размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом установленного персонального повышающего коэффициента (определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на персональный повышающий коэффициент), срок, на который они устанавливаются, согласовываются с учетом мнения членов представительного органа трудового

коллектива МБДОУ «Детский сад№7» и закрепляются локальным нормативным актом учреждения в отношении конкретного работника.

Руководитель учреждения перераспределяет средства, предназначенные на оплату труда (без учета выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями), так, чтобы размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в структуре заработной платы составляли не менее 60 процентов и определяется по формуле:

$$O_{\text{ппк.}} = O_{\text{раб.}} * K_{\text{ппк.}}, \text{ где}$$

$O_{\text{ппк.}}$ -оклад работника с персональным повышающим коэффициентом;

$O_{\text{раб.}}$ - оклад в соответствии с профессионально - квалификационными группами (приложение 1- 4 к настоящему Положению).

$K_{\text{ппк.}}$ - персонально повышающий коэффициент;

При установлении размера стимулирующих и компенсационных выплат в процентном соотношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы применяется оклад (должностной оклад), ставка заработной платы без учета персонального повышающего коэффициента.

15. Установление фактической месячной заработной платы осуществляется по результатам тарификации труда педагогических работников и других работников, ведущих педагогическую работу, производимой на начало каждого учебного года и утверждаемой локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения членов представительного органа трудового коллектива МБДОУ «Детский сад№7».

16. Исчисление заработной платы за весь объем педагогической работы педагогических работников, поименованных в пунктах 2.3 - 2.8 приложения 1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», выполняющих с их письменного согласия педагогическую работу, сверх установленной нормы часов в неделю (в год) за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов в неделю (в год) за ставку заработной платы, осуществляется в следующем порядке: для педагогических работников, норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю или 720 часов в год, путем умножения размеров ставок заработной платы за календарный месяц на фактический объем педагогической работы в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

17. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

При невыполнении по независящим от педагогических работников и других работников, ведущих педагогическую работу, причинам объема фактической учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

18. В период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и других работников, ведущих в течение учебного года педагогическую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду отмены образовательного процесса по указанным выше причинам.

4. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников и других работников, ведущих педагогическую работу

19. Почасовая оплата труда педагогических работников и других работников, ведущих педагогическую работу, применяется при оплате труда:

1) за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

2) за педагогическую работу специалистов предприятий, организаций и учреждений (в том числе работников Управления образования администрации города Троицка, Муниципального казенного учреждения «Центр сопровождения деятельности образовательных учреждений»), привлекаемых для педагогической работы в учреждения на условиях внешнего совместительства.

20. Размер оплаты труда за один час педагогической работы, указанной в пункте 19 настоящего Положения, определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

21. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году и деления полученного результата на количество рабочих дней в неделе, а затем на 12 (количество месяцев в году).

22. Оплата труда за замещение временно отсутствующего педагогического работника производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях. Если замещение осуществлялось свыше двух месяцев, то оплата труда за замещение производится с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию с третьего месяца замещения.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

23. К выплатам компенсационного характера относятся:

1) надбавка за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время, а также при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных, выполнении дополнительных работ).

24. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, Челябинской области, муниципальными правовыми актами города Троицка.

25. Работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда устанавливается надбавка за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

Надбавка за работу с вредными и (или) опасными условиями труда начисляется за время фактической занятости работников на таких рабочих местах или в таких условиях труда. Надбавка за работу с вредными и (или) опасными условиями труда выплачивается ежемесячно.

Минимальный размер надбавки за работу с вредными и (или) опасными условиями труда составляет 4 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, по итогам которой работникам устанавливается надбавка за работу с вредными и (или) опасными условиями труда. В случае если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то выплата надбавки за работу с вредными и (или) опасными условиями труда прекращается.

26. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) устанавливается работникам в порядке и размере, определенном законодательством Российской Федерации.

Районный коэффициент начисляется на фактический месячный заработок, включая выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Районный коэффициент на материальную помощь, оказываемую в соответствии с настоящим Положением, не начисляется.

27. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время, а также при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных, выполнении дополнительных работ), устанавливаются в виде:

- 1) доплаты за совмещение профессий (должностей);
- 2) доплаты за расширение зон обслуживания;
- 3) доплаты за увеличение объема работы;
- 4) доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 5) доплаты за работу в ночное время;
- 6) повышенной оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 7) повышенной оплаты за сверхурочную работу;
- 8) надбавки за особые условия труда;
- 9) надбавки за дополнительную работу.

28. Доплата за совмещение профессий (должностей), доплата за расширение зоны обслуживания, доплата за увеличение объема работы, доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, устанавливаются работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплат и срок, на который они устанавливаются, условия выплаты определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Соглашение сторон по установлению указанных доплат оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору.

28. Доплата за работу в ночное время (с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня) производится работникам за каждый час работы в ночное время 20 процентов часового оклада.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное

количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

29. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается работникам, привлекавшимся к работе в указанные дни, в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

30. Повышенная оплата труда за сверхурочные работы производится работникам в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

31. Повышенная оплата за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, производится за специфику работы в отдельных группах с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся по адаптированным основным общеобразовательным программам, работникам, непосредственно занятым в отдельных группах - 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в виде надбавки за особые условия труда.

32. Надбавка за дополнительную работу, устанавливается работникам, осуществляющим руководство методическими комиссиями и другими видами дополнительной работы, отвечающей уставным целям учреждения:

Виды дополнительных работ	Рекомендуемые размеры надбавки за дополнительную работу (% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы)
руководство методическими объединениями, цикловыми и методическими комиссиями и (или) иными группами, объединениями, функционирующими в учреждении и выполняющими уставные задачи учреждения	20

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

33. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 1) надбавка за качество выполняемых работ;
- 2) надбавка за наличие ученой степени;
- 3) надбавка за наличие почетного звания;
- 4) надбавка за стаж работы;
- 5) надбавка молодым специалистам;
- 6) премии по итогам работы;
- 7) единовременные поощрения;

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы либо в абсолютном размере.

34. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда.

При работе менее чем на ставку, размеры стимулирующих выплат исчисляются пропорционально нагрузке.

35. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы). Размер надбавки за качество выполняемых работ конкретно каждому работнику максимальными размерами не ограничен.

Размер надбавки за качество выполняемых работ определяется по итогам оценки показателей эффективности труда работников учреждения, которая проводится один раз в год.

Основные критерии и показатели эффективности и результативности труда приведены в приложении № 6 к Положению и устанавливаются по согласованию с членами представительного органа трудового коллектива МБОУ «Детский сад №7».

Для оценки эффективности труда работников МБДОУ «Детский сад №7» и в целях определения размера надбавки за качество выполняемых работ в учреждении формируется комиссия по оценке эффективности труда работников учреждения, в состав которой входят представители администрации учреждения, члены представительного органа работников, работники учреждения, представители родительской общественности (по согласованию). Состав комиссии по оценке эффективности труда работников и порядок ее работы утверждается локальным нормативным актом учреждения.

Выплата надбавки за качество выполняемых работ осуществляется ежемесячно.

Вновь принятым работникам надбавка за качество выполняемых работ назначается через 6 месяцев после заключения трудового договора по результатам оценки эффективности труда работника. При заключении трудового договора с работником, расторгнувшим трудовой договор с руководителем другого образовательного учреждения, подведомственного Управлению образования администрации города Троицка, могут быть учтены показатели эффективности труда, достигнутые ранее, при предоставлении соответствующих документов.

36. Надбавка за наличие ученой степени устанавливается педагогическим работникам, которым присуждена ученая степень, соответствующая профилю профессиональной деятельности по занимаемой должности, в следующих размерах:

- 1) «кандидат наук» - 3000 рублей;
- 2) «доктор наук» - 7000 рублей.

Надбавка за наличие ученой степени устанавливаются со дня принятия решения о выдаче соответствующего диплома.

При приеме на работу работника, имеющего ученую степень, выплата надбавки за наличие ученой степени осуществляется со дня начала работы.

Выплата надбавки за наличие ученой степени осуществляется ежемесячно.

37. Надбавка за наличие почетного звания устанавливается работникам учреждения, которым присвоено почетное звание, спортивное звание, работникам, которые имеют государственные награды, ведомственные знаки отличия в сфере образования и науки в соответствии с решением федерального, регионального органа исполнительной власти, в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливаются со дня присвоения звания, со дня награждения.

При приеме на работу работника, имеющего государственную награду, ведомственный знак отличия, почетное звание, выплата надбавки за наличие почетного звания осуществляется со дня начала работы.

При наличии у работника одной или более государственных наград, одного или более ведомственных знаков отличия, одного или более почетных званий выплата надбавки за наличие почетного звания производится по одному основанию по выбору работника.

Выплата надбавки за наличие почетного звания осуществляется ежемесячно.

38. Надбавка за стаж работы устанавливается работникам МБДОУ «Детский сад №7» по основному месту работы по основной занимаемой должности.

Надбавка за стаж работы устанавливается со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующую выплату, и выплачивается ежемесячно.

В стаж работы педагогических работников для установления надбавки за стаж работы включается общий стаж педагогической работы.

В стаж работы иных работников учреждения для установления надбавки за стаж работы включается общий стаж работы непосредственно в учреждении.

Размер надбавки за стаж работы определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника и составляет:

- 5 процентов за общий стаж работы от 3 лет до 8 лет;

- 10 процентов за общий стаж работы от 8 лет до 13 лет;
- 15 процентов за общий стаж работы от 13 лет до 18 лет;
- 20 процентов за общий стаж работы свыше 18 лет.

Надбавка за стаж работы устанавливается (или изменяется ее размер) с даты достижения соответствующего стажа, дающего право на установление (увеличение размера) надбавки.

При наступлении у работника права на изменение размера надбавки за стаж работы в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера надбавки осуществляется по окончании указанных периодов.

39. Надбавка молодым специалистам устанавливается педагогическим работникам, принятым на работу не позднее 1 октября года окончания очного отделения образовательного учреждения среднего или высшего профессионального образования, и выплачивается в течение трех лет с момента трудоустройства в учреждение при условии непрерывной педагогической работы в конкретном муниципальном учреждении системы образования, в размере 40 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Выплата надбавки молодым специалистам осуществляется ежемесячно.

40. Премия по итогам работы устанавливается в виде премии по итогам работы за месяц, квартал, 9 месяцев, год.

Премия по итогам работы устанавливается с целью поощрения работников за общие результаты работы в установленный период.

Премия по итогам работы выплачивается в полном размере работникам, проработавшим полный месяц.

Вновь поступившим на работу премия по итогам работы выплачивается за фактически отработанное время.

Работникам, проработавшим неполный месяц в связи с призывом на службу в Вооруженные Силы Российской Федерации, переводом на другую работу, поступившим в учебные заведения, уходом на пенсию по инвалидности или по возрасту, уволенным по сокращению штатов и по другим уважительным причинам, премии по итогам работы выплачиваются за фактически отработанное время в соответствующем периоде.

Не начисляется премия по итогам работы за время болезни, отпуска без сохранения заработной платы.

Решение о выплате и размере премии по итогам работы принимается руководителем учреждения по согласованию с комиссией по оценке эффективности труда работников учреждения. Размер премии по итогам работы максимальными размерами не ограничен.

41. Основанием для невыплаты работнику полностью или частично надбавки за качество выполняемых работ и (или) премии по итогам работы является:

1) неисполнение и (или) ненадлежащее исполнение должностных обязанностей;

2) прогул;

3) систематическое опоздание на работу без уважительных причин и другие нарушения трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка;

4) нарушение законодательства Российской Федерации, Челябинской области, муниципальных правовых актов города Троицка;

5) несвоевременное и (или) некачественное выполнение должностных обязанностей, неисполнение и (или) ненадлежащее исполнение приказов руководителя учреждения и поручений руководителя учреждения;

6) нарушение установленных сроков отчетности, представления информации; недостоверность отчетности, информации;

7) нарушение правил и норм безопасности учреждения, охраны труда и техники безопасности;

8) нарушение прав и законных интересов граждан;

9) наличие у работника учреждения дисциплинарного взыскания.

42.Единовременные поощрения производятся:

1) за многолетний добросовестный труд, при достижении пенсионного возраста и выходе на пенсию-в размере оклада;

2) в связи с памятливыми датами (20-летием работы в учреждении и каждые последующие 5 лет)- в размере оклада;

3) юбилейными датами-в размере оклада;

4) праздничными датами и профессиональными праздниками- (от 500 руб. до 3000 руб.)

Размеры единовременных поощрений согласовываются с учетом мнения членов представительного органа трудового коллектива МБДОУ «Детский сад№7» и с учетом обеспечения выплаты финансовыми средствами.

43.Виды и размеры выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником).

7. Условия оплаты труда заместителей и главного бухгалтера учреждения

44.Заработная плата заместителей и главного бухгалтера учреждения, состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

45.Должностные оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера учреждения устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

Конкретные размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера определяются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам).

46.С учетом условий труда заместителям и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера и стимулирующего характера в соответствии с главой 5,6 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей и главному бухгалтеру устанавливаются с учетом итогов оценки показателей эффективности труда руководителя учреждения.

Назначение и выплата надбавки за качество выполняемых работ и премий по итогам работы заместителям руководителей и главному бухгалтеру учреждения осуществляется по согласованию с Управлением образования администрации города Троицка в порядке, установленном локальным нормативным актом Управления образования администрации города Троицка.

8. Вопросы выплаты материальной помощи

47. Работникам учреждений, при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, может быть оказана материальная помощь в размере одного оклада (должностного оклада), в следующих случаях:

- при предоставлении очередного отпуска;
- в связи с рождением ребенка;
- смерти (гибели) близких родственников (жена, муж, дети, родители, родные братья и сестры). В случае смерти работника материальная помощь может быть оказана по заявлению членам его семьи;
- утраты личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия при предоставлении справок, актов и других документов из соответствующих уполномоченных органов, и учреждений;
- особой нуждаемости в лечении и восстановлении здоровья.

48. Материальная помощь в размере 2000 рублей может оказываться работникам:

- находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора или трех лет;
- бывшим работникам учреждения, уволившимся в связи с выходом на пенсию по инвалидности или по возрасту.

49. Размеры устанавливаются локальным нормативным актом учреждения, принимаемым по согласованию с представительным органом работников.

50. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника с учетом значимости обстоятельств, которые вызвали необходимость обращения с заявлением об оказании материальной помощи.

51. Условия выплаты материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретные размеры устанавливаются локальным нормативным актом Управления образования администрации города Троицка, принимаемым по согласованию с Советом руководителей образовательных организаций, подведомственных Управлению образования администрации города Троицка, и

городским Комитетом профессиональных союзов работников народного образования и науки Российской Федерации.

52. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимается начальником Управления образования администрации города Троицка на основании личного заявления руководителя с учетом значимости обстоятельств, которые вызвали необходимость обращения с заявлением об оказании материальной помощи.

9. Заключительные положения

53. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и содержит наименование должностей, профессий, сведения о количестве штатных единиц, размере оклада (должностных окладов, ставок заработной платы) и другую информацию.

54. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из размера субсидии, выделенной учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания по оказанию услуг (выполнению работ), средств, поступающих от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

55. Оплата труда работников учреждения, привлеченных к работе по срочным трудовым договорам, может осуществляться за счет выделенной учреждению субсидии на иные цели.

56. При отсутствии или недостатке финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ «Детский
сад №7»

**Профессиональные квалификационные группы
Общепрофессиональных профессий рабочих**

Перечень профессий рабочих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»**

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; дворник; кастелянша; кладовщик; машинист (кочегар) котельной; оператор котельной; сторож (вахтер); подсобный рабочий; кухонный рабочий; посудомойщик; машинист по стирке и ремонту спецодежды; уборщик служебных помещений; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;электромонтер по ремонту и обслуживаниюэлектрооборудования	3140

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»**

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; повар; лаборант; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	3611
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; Техник-программист	3768

ПРИЛОЖЕНИЕ 2
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ «Детский
сад №7»

**Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых должностей руководителей,
специалистов и служащих**

Перечень должностей руководителей, специалистов и служащих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

**Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих первого уровня»**

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель; секретарь; калькулятор	3297

**Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»**

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Инспектор по кадрам; лаборант; техник	3195
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	3611
3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар); Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутри должностная категория	4396

Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих третьего уровня»

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; юрист-консульт; инженер-программист; экономист; специалист по охране труда; специалист по кадрам	5338

ПРИЛОЖЕНИЕ 3
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ «Детский
сад №7»

Профессиональные квалификационные группы
должностей работников образования

Перечень должностей работников образования, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Профессиональная квалификационная группа должностей
работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Оклад (рублей)
	Помощник воспитателя; секретарь учебной части	3611

Профессиональная квалификационная группа должностей
работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	4082
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения	4396

Профессиональная квалификационная группа должностей
педагогических работников

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	7487
2 квалификационный уровень	Концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	7632
3 квалификационный уровень	Воспитатель; методист; педагог-психолог; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	7946
4 квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь; тьютор; преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности; старший воспитатель; старший методист; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед	8429

**Профессиональная квалификационная группа должностей
руководителей структурных подразделений**

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень <*>	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	6123

<*> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню.

ПРИЛОЖЕНИЕ 4
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ «Детский
сад №7»

**Профессиональные квалификационные группы
должностей медицинских и фармацевтических работников**

Перечень должностей медицинских и фармацевтических работников, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

**Профессиональная квалификационная группа
«Средний медицинский и фармацевтический персонал»**

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Инструктор по лечебной физкультуре; инструктор по гигиеническому воспитанию	3611
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра; медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу	4082

ПРИЛОЖЕНИЕ 5
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ «Детский
сад №7»

**Персональный повышающий коэффициент к должностным окладам
педагогических работников**

№ п/п	Виды персонального повышающего коэффициента	Критерий персонального повышающего коэффициента	Размеры повышающих коэффициентов для педагогических работников
1	Сложность и важность выполняемой работы	Сложность и важность выполняемой работы	1
2	Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	0,1
3	Уровень профессиональной подготовки работника	Высшее образование	0,1
4	Квалификационная категория	Высшая категория	0,2
		Первая категория	0,1

**Персональный повышающий коэффициент к должностным окладам
специалистов (Специалист по охране труда, инспектор по кадрам, бухгалтер,
экономист)**

№ п/п	Виды персонального повышающего коэффициента	Критерий персонального повышающего коэффициента	Размеры повышающих коэффициентов для педагогических работников
1	Сложность и важность выполняемой работы	Сложность и важность выполняемой работы	1
2	Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	1
3	Уровень профессиональной подготовки работника	Высшее образование	0,1

Персональный повышающий коэффициент к должностным окладам учебно-вспомогательного персонала (младший воспитатель), обслуживающего персонала

№ п/п	Виды персонального повышающего коэффициента	Критерий персонального повышающего коэффициента	Размеры повышающих коэффициентов для педагогических работников
1	Сложность и важность выполняемой работы	Сложность и важность выполняемой работы	1
2	Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	0,6
3	Уровень профессиональной подготовки работника	Высшее образование	0,1

ПРИЛОЖЕНИЕ 6
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ «Детский
сад №7»

Критерии и показатели эффективности и качества труда педагогических работников МБДОУ «Детский сад №7» для установления стимулирующей надбавки за качество выполняемых работ.

№п/п	должность	Показатели
1.	Старший воспитатель	<p>Общественная активность-5%:</p> <p>1) Организация мероприятий, способствующих расширению социокультурных связей ДОУ, сохранению и укреплению здоровья детей (праздники дни открытых дверей, дни здоровья, спартакиада) -1%.</p> <p>2) Применение информационно-коммуникационных технологий в профессиональной деятельности, участие в наполнении сайта ДОУ-1%.</p> <p>3) Участие детей, педагогов и родителей в жизни учреждения-1%.</p> <p>4) Проведение открытых занятий, мастер-классов-1%.</p> <p>5) Наличие и реализация в ДОУ дополнительных образовательных программ-1%.</p>
		<p>Повышение имиджа учреждения-5%:</p> <p>1) Подготовка педагогов для участия в конкурсах и результативное участие детей и педагогов в конкурсах-2%.</p> <p>2) Участие в семинарах, конференциях, педагогических чтениях и тд.-1%</p> <p>3) Наличие авторских публикаций-1,5%.</p> <p>4) Положительная динамика количества аттестованных педагогов-0,5%.</p>
		<p>Выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших в связи с производственной необходимостью -5%</p>
		<p>Ведение образовательного процесса и документации-5%:</p> <p>1) Разработка методических пособий, рекомендаций, планов, программ, положений и т.д. для внутреннего пользования-1%.</p> <p>2) Наличие аналитических и отчетных материалов о деятельности ДОУ. Участие в подготовке доклада по самообследованию учреждения-1%.</p> <p>3) Своевременное и качественное оформление документов-1%.</p> <p>4) Активное участие в разработке и реализации ООП, программы развития ДОУ, годового плана-1%.</p> <p>5) Мотивирование педагогов на использование в образовательной деятельности современных образовательных технологий и методик-1%.</p>

2.	Музыкальный руководитель	<p>Повышение имиджа учреждения-10%</p> <p>1) Высокое качество организации педагогического процесса по результатам контроля-2%</p> <p>2) Творческий подход к проведению утренников, развлечений, досугов с применением нетрадиционных форм-2%</p> <p>3) Участие и результативность участия детей в досуговых и социально-значимых мероприятиях, детских конкурсах и фестивалях (при наличии сертификатов, дипломов) -1,5%</p> <p>4) Организация, проведение и участие в открытых мероприятиях-1%</p> <p>5) Введение личной рубрики на сайте учреждения-1,5%</p> <p>6) Выступление на МО, творческих группах, семинарах, конференциях (на уровне ДОУ, города) -2%</p> <hr/> <p>Ведение образовательного процесса и документации-10%:</p> <p>1) Создание мультимедийных презентаций для музыкальных занятий, фонотеки, инновационных программ, активное использование в образовательной деятельности интернет ресурсов-2%</p> <p>2) Организация предметно-развивающей среды в музыкальном зале-1%</p> <p>3) Наличие плана образовательной работы-1%</p> <p>4) Своевременное ведение, качество документации 1%</p> <p>5) Своевременность предоставления информации и отчетов-1,5%</p> <p>6) Эффективная работа с родителями-1,5%</p> <p>7) Разработка и внедрение авторских программ-2%</p>
3.	Воспитатель	<p>Внедрение инновационных технологий в педагогический процесс-5%</p> <p>1) Новые формы проведения развлечений, утренников-1%</p> <p>2) Интегрированные занятия -2%</p> <p>3) Изготовление пособия, методических материалов-2%</p> <hr/> <p>Качество взаимодействия с родителями и законными представителями-5%</p> <p>1) Посещаемость детей не менее 70%-1%</p> <p>2) Проведение совместных мероприятий-1%</p> <p>3) Отсутствие задолженности по оплате за детский сад-1%</p> <p>4) Организация участия родителей в конкурсах-1%</p> <p>5) Отсутствие обоснованных жалоб ,конфликтов-1%</p> <hr/> <p>Личный вклад в повышение качества образования-5%</p> <p>1) Участие в профессиональных конкурсах-1%</p> <p>2) Наличие материалов (на сайте ДОУ, на федеральных сайтах, личный сайт) -1%</p> <p>3) Выступление на МО, творческих группах, семинарах, мастер-классах конференциях (на уровне ДОУ, города) -1%</p> <p>4) Организация дополнительных образовательных услуг (кружки, клубы) -0,5%</p> <p>5) Участие и результативность участия детей в досуговых и социально-значимых мероприятиях, детских конкурсах и фестивалях (при наличии сертификатов, дипломов) -0,5%</p>

		<p>6) Своевременное и качественное оформление документов-0,5%.</p> <p>7) Выступление на МО, творческих группах, семинарах, конференциях (на уровне ДОУ, города)-0,5%</p>
		<p>Обновление развивающей среды-5%</p> <p>1) В группе-2,5%</p> <p>2) На территории ДОУ-2,5%</p>
4	Инструктор по физической культуре	<p>Общественная активность-5%</p> <p>1) Организация и проведение мероприятий, способствующих расширению социокультурных связей ДОУ, сохранению и укреплению здоровья детей (праздники, дни здоровья, спартакиада) -2,5%.</p> <p>2) Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения-2,5%</p> <p>Ведение образовательного процесса и документации-15%:</p> <p>1) Качественная разработка рабочих программ и материалов учебно-методического сопровождения-2%</p> <p>2) Участие в инновационной деятельности, экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения-2%</p> <p>3) Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий-1%</p> <p>4) Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей-2%</p> <p>5) Отсутствие травматизма-1%</p> <p>6) Участие в обновлении сайта учреждения, подача материалов для размещения на сайте-1%</p> <p>7) Участие и результативность участия детей в досуговых и социально-значимых мероприятиях, детских конкурсах и фестивалях (при наличии сертификатов, дипломов) -2%</p> <p>8) Своевременное и качественное оформление документов-2%</p> <p>9) Выступление на МО, творческих группах, семинарах, конференциях (на уровне ДОУ, города) -2%</p>
5	Учитель-логопед/педагог-психолог	<p>Психодиагностическое сопровождение образовательного процесса-5%</p> <p>1) Количество обращений родителей за консультациями к специалисту по вопросам решения проблем-2,5%</p> <p>2) Положительная динамика результатов выполнения диагностических и контрольных работ-2,5%</p> <p>Обновление развивающей среды(кабинета)-5%</p> <p>Ведение образовательного процесса и документации-15%:</p> <p>1) Качественная разработка рабочих программ и материалов</p>

	<p>учебно-методического сопровождения-2%</p> <p>2) Участие в инновационной деятельности, экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения-2%</p> <p>3) Использование в образовательном процессе здоровые берегающих технологий-1%</p> <p>4) Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей-2%</p> <p>5) Участие в обновлении сайта учреждения, подача материалов для размещения на сайте-1%</p> <p>6) Участие и результативность участия детей в досуговых и социально-значимых мероприятиях, детских конкурсах и фестивалях (при наличии сертификатов, дипломов) -2%</p> <p>7) Своевременное и качественное оформление документов-2%</p> <p>8) Выступление на МО, творческих группах, семинарах, конференциях (на уровне ДООУ, города) -2%</p>
--	--

Критерии и показатели эффективности и качества труда учебно-вспомогательного персонала (младший воспитатель), специалистов (Специалист по охране труда, инспектор по кадрам, бухгалтер, экономист), обслуживающего персонала МБДОУ «Детский сад №7» для установления стимулирующей надбавки за качество выполняемых работ.

№п/п	должность	показатели
Учебно-вспомогательный персонал		
1.	Младший воспитатель	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима в группе. Проведение генеральных уборок-5%
		Качественная организация питания в группе-5%
		Помощь воспитателям в воспитательно-образовательном процесс-5%
		Соблюдение санитарных норм и правил охраны труда и техники безопасности-2,5%
		Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН-2,5%
Специалисты		
1	Специалист по охране труда	Должное ведение документации (по пожарной безопасности, антитеррору, охраны труда) -5%
		Обеспечение выполнения требований пожарной, электробезопасности, охраны труда-5%
		Своевременность проведения инструктажа по охране труда, жизни и здоровья, организация обучения сотрудников-5%

		Своевременное и качественное предоставление информации и отчетов-5%.
2	Бухгалтер	Своевременное и качественное предоставление бухгалтерской отчетности-5%
		Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам -5%
		Обеспечение целевого использования бюджетных средств в соответствии с ПФХД-5%
		Положительные результаты внешних и внутренних проверок-5%
		Обеспечение правильной постановки и организации бухгалтерского учета-5%
		Отсутствие просроченной задолженности по расчетам -5%
		Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности-5%
3	Экономист	Своевременное и качественное предоставление статистической отчетности и другой информации-5%
		Обеспечение правильной постановки и организации экономической работы-5%
		Положительные результаты внешних и внутренних проверок-5%
		Соблюдение установленных сроков составления проектов бюджета, изменения ПФХД-5%
		Отсутствие на конец года остатков бюджетных средств на лицевых счетах учреждения-5%
		Качественное ведение документации-5%
		Качество экономического анализа финансовой хозяйственной деятельности-5%
4.	Инспектор по кадрам	Создание банка данных (личное дело работников и воспитанников учреждения, приказы), необходимых для работы учреждения и эффективное их использование-5%.
		Своевременное, полное, достоверное составление и предоставление информации и отчетных данных-5%
		Использование в работе программ Е-услуги, Microsoft Word, Excel и др.-5%
		Своевременное и качественное заключение трудовых договоров и дополнительных соглашений с работниками -5%
		Создание банка данных (личное дело работников и воспитанников учреждения, приказы), необходимых для работы учреждения и эффективное их использование-5%.
Обслуживающий персонал		
1.	Шеф-повар, повар	Качественное и своевременное приготовление пищи с учетом разрешенной технологии (согласно СанПиН) -5%.
		Содержание пищеблока, спец одежды и внешнего вида в образцовом состоянии (согласно СанПиН) -5%.
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, воспитанников на качество приготовленной пищи-5%.
		Отсутствие замечаний со стороны администрации и эффективное и качественное выполнение срочных и непредвиденных работ -5%.

2.	Делопроизводитель	Создание банка данных (личное дело работников и воспитанников учреждения, приказы), необходимых для работы учреждения и эффективное их использование-5%.
		Своевременное, полное, достоверное составление и предоставление информации и отчетных данных-5%
		Использование в работе программ Е-услуги, Microsoft Word, Excel и др.-5%
		Своевременное и качественное заключение трудовых договоров и дополнительных соглашений с работниками -5%
3.	Подсобный рабочий	Образцовое санитарно-гигиеническое состояние пищеблока, спец одежды и внешнего вида. Проводит уборку пищеблока, моет кухонную посуду, оборудование, инвентарь-5%
		Качество первичной обработки продуктов питания (овощей, фруктов и тд) -5%
		Отсутствие замечаний со стороны администрации, работников учреждения-5%
		Эффективное и качественное выполнение срочных и непредвиденных работ -5%.
4.	Кастелянша	Сохранность технологического оборудования, мягкого инвентаря-5%
		Изготовление и подготовка костюмов к детским праздникам-5%
		Содержание прачечной в соответствии с требованиями СанПиН -5%
		Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.) -5%
5.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья)	Соблюдение технологии стирки и глажки белья, спецодежды из различных материалов. Своевременная замена белья-5%
		Образцовое санитарно-гигиеническое состояние закрепленных помещений-5%
		Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.) -5%
		Сохранность технологического оборудования, мягкого инвентаря-5%
6.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	Обеспечение бесперебойной работы системы отопления, водоснабжения, канализации, электроснабжения. Предотвращение аварий. Оперативное и качественное выполнение заявок на устранение технических неполадок. Создание и поддержание условий безопасного пребывания детей в ДОУ -5%
		Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.) -5%
		Образцовое санитарно-гигиеническое состояние закрепленных помещений-5%
		Отсутствие замечаний в актах и предписаниях органов государственного контроля-5%
7.	Дворник	Качественная и своевременная уборка территории. Качественное содержание цветников, ведение работы по

		облагораживанию и озеленению территории-5%
		Образцовое санитарно-гигиеническое состояние закрепленных помещений и инструментов. Сохранность хозяйственного инвентаря и оборудования-5%
		Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.) -5%
		Отсутствие жалоб на деятельность работника со стороны администрации, педагогов, родителей воспитанников учреждения-5%
8.	Калькулятор	Грамотное планирование 10-дневного меню-5%
		Грамотное и аккуратное ведение документации-5%
		Правильное соблюдение санитарно-гигиенических правил и постановку дел на пищеблоке. Правильность хранения суточных проб готовой пищи-5%
		Использование в работе программ НоТ «Учет по питанию в ДДУ», Microsoft Word, Excel и др.-5%.
10.	Сторож	Предотвращение нарушений на территории учреждения и нанесение ущерба имуществу. Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации -5%.
		Обеспечение сохранности материальных ценностей-5%
		Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.) -5%
		Отсутствие жалоб на деятельность работника со стороны администрации, педагогов, родителей воспитанников учреждения-5%
11.	УСП	Отсутствие жалоб на деятельность работника со стороны администрации, педагогов, родителей воспитанников учреждения-5%
		Сохранность уборочного инвентаря, моющих средств, спецодежды-5%
		Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр) -5%
		Обеспечение качественной уборки закреплённой территории соответствии с санитарными нормами-5%
12.	Кладовщик	Отсутствие предписаний и нареканий по качеству питания со стороны надзорных служб -5%
		Качественная организация питания воспитанников, 100% соблюдение норм натурального питания -5%.
		Грамотное и аккуратное ведение документации. Использование в работе программ НоТ «Учет по питанию в ДДУ», Microsoft Word, Excel и др.-5%
		Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр) -5%
13.	Оператор хлораторной установки	Обеспечение бесперебойной работы оборудования хлораторной установки-5%
		Грамотное ведение документации (журнал расходов хлора и тд) -5%
		Обеспечение выполнения требований правил и норм охраны

		<p>труда, техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты, пользования средствами индивидуальной защиты-5%</p> <p>Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр) -5%</p>
14.	Оператор котельной	<p>Образцовое санитарно-гигиеническое состояние закрепленных помещений-5%</p> <p>Обеспечение бесперебойной работы системы отопления Предотвращение аварий. Оперативное и качественное выполнение заявок на устранение технических неполадок - 5%</p> <p>Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр) -5%</p> <p>Отсутствие замечаний в актах и предписаниях органов государственного контроля-5%</p>
15.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	<p>Обеспечение бесперебойной работы системы электроснабжения Предотвращение аварий. Оперативное и качественное выполнение заявок на устранение технических неполадок -5%</p> <p>Обеспечение сохранности оборудования-5%</p> <p>Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр) -5%</p> <p>Отсутствие замечаний в актах и предписаниях органов государственного контроля-5%</p>