

Принято на общем собрании работников
МДОУ «Усогорский детский сад «Аленка»,
Протокол от «31» августа 2023 года № 1

Утверждено приказом МДОУ
«Усогорский детский сад «Аленка»
от 31 августа 2023г. № 01-10/338

**Положение
об оплате труда работников
МДОУ «Усогорский детский сад
«Аленка»»**

2023 год
пгт. Усогорск

Раздел 1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников МДОУ «Усогорский детский сад «Аленка» (детский сад) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- постановлением администрации муниципального района «Удорский» от 29 июня 2018 года № 413 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Удорского района»;

1.2. Положение об оплате труда работников детского сада (далее – положение) включает в себя:

- должностные оклады (оклады) работников детского сада;
- размеры повышения должностных окладов (окладов, работников детского сада);
- выплаты компенсационного характера работникам детского сада;
- выплаты стимулирующего характера работникам детского сада;
- порядок формирования планового фонда оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников организации формируется с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.4. Локальный нормативный акт (положение), устанавливающий систему оплаты труда работников организации, утверждается руководителем организации с учетом мнения представительного органа работников.

1.5. В положение могут вноситься изменения и дополнения, вызванные изменением законодательства и появлением новых нормативно-правовых документов.

1.6. Положение вступает в силу с момента его принятия общим собранием работников и утверждения приказом.

1.7. При приеме на работу (до заключения трудового договора) работник должен быть ознакомлен с положением под роспись.

Раздел 2. Должностные оклады (оклады) работников

Таблица № 1

1. Должности педагогических работников:

Наименование должности	Оклад
1	2
Педагог-психолог	11035
Воспитатель	11035
Музыкальный руководитель	10555
Старший воспитатель	11275
Учитель-логопед	11275

2. Должностные оклады административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала:

Таблица № 2
и учебно-

Наименование должности	Оклад
1	2
Завхоз	9085
Младший воспитатель	9610
Шеф-повар*	9335

Таблица № 3

3. Оклады технического персонала:

Наименование должности	Оклад
1	2
Делопроизводитель	8655
Кладовщик	8655

Машинист по стирке белья	8655
Кастелянша	8655
Сторож	8655
Рабочий по обслуживанию электрооборудования	9335
Рабочий по обслуживанию здания	8995
Уборщик служебных помещений	8655
Дворник	8490
Повар VI разряда	9335
Повар V разряда	9165
Повар IV разряда	8995
Повар III разряда	8825
Кухонный работник	8655

Таблица № 4

Разряды оплаты труда	Межразрядные коэффициенты	Рекомендуемый оклад, рублей
1	1,00	8490
2	1,02	8655
3	1,04	8825
4	1,06	8995
5	1,08	9165
6	1,10	9335
7	1,125	9550
8	1,15	9760
9	1,19	10100
10	1,23	10435

Таблица № 5

Наименования профессии рабочих
1
<ul style="list-style-type: none"> - дворник - кастелянша - кладовщик - сторож - уборщик служебных помещений - машинист по стирке белья - подсобный работник - повар - рабочий по обслуживанию здания

Раздел 3. Размеры повышения должностных окладов (окладов) работников

Повышенные должностные оклады (оклады) по основаниям, предусмотренным в Перечне, образуют новые размеры должностных окладов (окладов) работников

Таблица № 6

№ п/п	Перечень оснований для повышения должностных окладов (окладов) работников	Размер повышения, в процентах к должностному окладу (окладу)
1	За работу в организациях образования, расположенных в сельских населенных пунктах (в соответствии со статьей 4 закона Республики Коми от 14.11.2004года №58-РЗ « о некоторых вопросах в сфере оплаты труда работников государственных учреждений Республики Коми, государственных унитарных предприятий Республики Коми и территориального фонда обязательного медицинского страхования Республики Коми»)	25
2	Педагогическим работникам за наличие: первой квалификационной категории высшей квалификационной категории	20 40

Примечание:

1. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение должностного оклада (оклада) по двум и более основаниям, то абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от должностного оклада (оклада) без учета повышения по другим основаниям.

2. Повышенные должностные оклады по основаниям, предусмотренным в Перечне, образуют новые размеры должностных окладов.

Раздел 4. Выплаты компенсационного характера работникам организации

1. Выплатами компенсационного характера являются:

1) доплаты работникам организации за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

2) доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;(Выплата компенсационного характера за работы с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в размере не менее 4 процентов от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работника).

3) доплаты молодым специалистам организаций; (имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в организации городов и поселков городского типа-25%)

4) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями - районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2. Работникам организации за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются доплаты к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) в следующих размерах:

2.1. Доплата за работу в ночное время производится работникам организации в размере не менее 35% часовой должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом организации, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

2.2. Доплаты за работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников:

Таблица № 7

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат, в процентах к должностному окладу, (окладу, ставке заработной платы)
1	Педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих образовательные программы за заведование учебными кабинетами и учебно-консультативными пунктами. (доплата за заведование производится при условии отсутствия в штатном расписании соответствующей должности руководителя структурного подразделения)	до 10
2	Педагогическим работникам МДОУ за заведование учебно-опытными участками, теплицами.	до 10
3	Педагогическим работникам дошкольных образовательных организаций за организацию и проведение физкультурно-оздоровительной работы (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности инструктора по физической культуре)	до 10
4	Педагогическим работникам организаций образования за заведование музеями.	до 10
5	Педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования, за реализацию дополнительных проектов (групповых и индивидуальных учебных проектов обучающихся, социальных проектов)	до 10
6	Педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования, за работу с детьми из социально неблагополучных семей (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности социального педагога)	до 15
7	Педагогическим работникам за наличие квалификационной категории «педагог-наставник» при выполнении дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью, не входящих в должностные обязанности по занимаемой в организации должности	до 10
8	Педагогическим работникам за наличие квалификационной категории «педагог-методист» при выполнении дополнительных обязанностей, связанных с методической деятельностью, не входящих в должностные обязанности по занимаемой в организации должности	до 10

2.3. Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату осуществляется по поручению работодателя с письменного согласия работника.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

РАЗДЕЛ 5. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ ОРГАНИЗАЦИИ

1. Выплатами стимулирующего характера являются:

- 1) надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) надбавки за качество выполняемых работ;
- 3) надбавки за выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы.

5.1. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работникам Организации устанавливаются в соответствии с локальным нормативным актом организации «Порядок распределения материального стимулирования работников» Приложение № 1 к данному Положению)

5.2. Работникам МДОУ в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда могут устанавливаться надбавки к должностным окладам (ставка заработной платы) за качество выполняемых работ в размере до 150 процентов к должностному окладу (ставка заработной платы).

Таблица № 8

Основание для установления работникам МДОУ надбавок за качество выполняемых работ:

№ п/п	Перечень оснований	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставка заработной платы)
1.	Работникам, за наличие ведомственных наград (надбавка устанавливается при условии соответствия ведомственных наград профилю Организации)	до 5

5.3. В организациях образования надбавки за выслугу лет устанавливаются руководителям, специалистам, другим служащим, высококвалифицированным рабочим, а также работникам, занимающим должности, которым для выполнения своих должностных обязанностей требуется среднее специальное или среднее профессиональное образование, в следующих размерах:

Таблица № 9

Стаж работы	Размер надбавки, в процентах к должностному окладу (ставка заработной платы)
свыше 1 года	5

Стаж работы	Размер надбавки, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
от 5 до 10 лет	10
от 10 до 15 лет	15
свыше 15 лет	20

Надбавки за выслугу лет устанавливаются, в том числе, руководителям, специалистам, другим служащим, высококвалифицированным рабочим, а также работникам, занимающим должности, которым для выполнения своих должностных обязанностей требуется среднее специальное или среднее профессиональное образование, работающим в Организациях на условиях совместительства, а также почасовой оплаты труда.

Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам, имеющим доплату в соответствии с пунктом 4 раздела 4, настоящего положения.

5.4. В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включаются следующие периоды:

1) период работы в государственных и муниципальных организациях на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;

2) период работы в государственных и муниципальных организациях высококвалифицированными рабочими, оплата труда которых осуществлялась исходя из повышенных разрядов;

3) период работы в централизованных бухгалтериях при органах исполнительной власти и местного самоуправления Республики Коми на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;

4) период работы на государственной гражданской и муниципальной службе;

5) период работы до 1 января 1992 года на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих в детских спортивных школах, созданных при физкультурно-спортивных обществах, спортивных или спортивно-технических клубах, профсоюзах;

б) время военной службы граждан, если перерыв между днем увольнения с военной службы и днем приема на работу не превысил одного года, а ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и при вооруженных конфликтах, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва.

5.1. Надбавки за выслугу лет исчисляются исходя из должностного оклада, оклада (оклада) работника без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Работникам организаций образования, выполняющим педагогическую и (или) преподавательскую работу, надбавка за выслугу лет исчисляется пропорционально объему учебной нагрузки.

5.3. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. В качестве дополнительных документов могут предоставляться справки, соответствующих организаций, подтверждающие наличие сведений, имеющих значение при определении права на надбавку за выслугу лет или ее размер, заверенные подписью руководителя и печатью.

6. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления, в том числе премиальных выплат по итогам работы, а также надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, определяются Организациями самостоятельно в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда соответствующей организации и фиксируются в установленном порядке в локальном

нормативном акте с учетом мнения общего собрания работников.

7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Для определения размера и порядка выплат надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, в МДОУ создается постоянно действующий совещательный орган – комиссия по распределению фонда стимулирующих выплат, на основании решения общего собрания работников.

Комиссия проводит оценку работы работника (в разрезе критериев оценки, баллов по показателям), и по итогам определяет размер надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальных выплат работникам. Решение комиссии по распределению фонда стимулирующих выплат оформляется протоколом и утверждается заведующим МДОУ.

Показатели эффективности деятельности детского сада и ее руководителя, в соответствии с которыми устанавливаются выплаты стимулирующего характера руководителям образовательных организаций, определяются структурными подразделениями администрации муниципального района «Удорский», осуществляющими полномочия учредителя.

6. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ПЛАНОВОГО ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ОРГАНИЗАЦИЙ

6.1. Плановый фонд оплаты труда Организаций включает:

фонд должностных окладов (окладов) работников, сформированный с учетом повышений должностных окладов (окладов) работников, установленных в соответствии с разделом 3 настоящего положения;

фонд выплат компенсационного характера, сформированный в соответствии с разделом 4 настоящего положения;

фонд выплат стимулирующего характера, сформированный в соответствии с разделом 5 настоящего положения;

Плановый фонд оплаты труда рассчитывается с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6.2. При формировании фонда стимулирующих выплат Организации объем средств на выплату надбавок за выслугу лет в детском саду определяется исходя из фактической потребности.

Объем средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливается в размере не менее 20 процентов от планового фонда оплаты труда по должностным окладам, (окладам) работников с учетом повышений должностных окладов (окладов) работников и выплат компенсационного характера, установленных в соответствии с разделом 3 настоящего положения.

В детском саду, реализующего основную образовательную программу дошкольного образования при формировании планового фонда оплаты труда учитываются средства на оплату труда лиц, замещающих уходящих в отпуск заведующих, воспитателей, младших воспитателей, помощников воспитателей, работников кухни (повар, подсобный рабочий), машиниста по стирке и ремонту спецодежды (оператор стиральных машин). При расчете фонда компенсационных и стимулирующих выплат данные расходы не учитываются.

Приложение № 1
к положению об оплате труда работников
«МДОУ «Усогорский детский сад «Аленка»

Порядок
распределения материального стимулирования работников
муниципального дошкольного образовательного
учреждения «Усогорский детский сад «Алёнка»
из фонда стимулирующих выплат

I. Общие положения

1.1. Источником для доплат и надбавок является фонд стимулирования образовательного учреждения, за счет и в пределах средств, предусмотренных для дошкольного образовательного учреждения «Усогорский детский сад «Аленка».

II. Размеры доплат и надбавок и критерии их установления

2.1. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы:

- 2.1.1. За внутреннее совместительство по потребности ДООУ до 5% от оклада.
 - 2.1.2. За ведение дополнительной нагрузки, связанной с выполнением обязанностей инспектора по охране прав детства, инспектор по охране труда, председателя комиссии по трудовым спорам, за ведение социальных документов до 15% от оклада.
 - 2.1.3. За дополнительную нагрузку, связанную с замещением вакантной должности или отсутствия заболевшего работника, но не оплачиваемую как замена до 10% от оклада.
 - 2.1.4. За проведение кружковой работы, музеи до 10% от оклада.
 - 2.1.5. За работу, не входящую в круг основных обязанностей работника (ремонтные и оформительские работы и т.п.) до 35% от оклада.
 - 2.1.6. За участие в работе творческих групп до 10% от оклада.
 - 2.1.7. За подготовку и проведение праздничных утренников с детьми и оформление зала до 10% от оклада.
 - 2.1.8. За изготовление методических пособий до 10% от оклада.
 - 2.1.9. За активную просветительскую работу среди родителей и работников до 10%.
 - 2.1.10. За проведение открытых занятий до 10% от оклада.
 - 2.1.11. За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж ДООУ среди родителей и общественности до 10% от оклада.
 - 2.1.12. За освоение и внедрение новых методик и технологий, направленных на достижение высоких конечных результатов до 10% от оклада.
 - 2.1.13. За создание комфортной развивающей среды, соответствующей требованиям реализуемой программы дошкольного образования до 5% от оклада.
 - 2.1.14. За расширенный объем коррекционно-развивающей работы с воспитанниками по заключению ПМПК до 10% от оклада.
 - 2.1.15. За наставничество и работу с молодыми специалистами до 5 %
 - 2.1.16. за активное внедрение ФГОС в ООП ДО до 5%
 - 2.1.17. за ведение Сайта ДООУ до 15 %
 - 2.1.18. за разработку и реализацию долгосрочных учебных проектов до 10%
 - 2.1.19. за работу по адаптированной образовательной программе для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья до 10%
- ### 2.2. Надбавка за качество выполняемых работ:
- 2.2.1. За количество и результативность участия образовательного учреждения, педагогов, воспитанников в региональных и всероссийских, районных конкурсах, смотрах, научно - практических конференциях, соревнованиях, мероприятиях социально - значимой и общественной деятельности до 10% от оклада.
- ### 2.3. Надбавки за качество выполняемых работ:
- 2.3.1. Работникам ДООУ, награжденным ведомственными наградами (при условии соответствия ведомственной награды профилю образовательного учреждения) – 5% от оклада.
 - 2.3.2. За ведение инновационной деятельности до 10% от оклада.
 - 2.3.3. За высокие показатели освоения детьми реализуемых программ дошкольного образования до 10%
 - 2.3.4. За отсутствие нарушений по санэпидрежиму до 5% от оклада.
 - 2.3.5. За высокое качество подготовки и организации генеральных уборок, субботников и ремонтных работ до 15% от оклада.
 - 2.3.6. За оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок до 10% от оклада.

2.3.7. За образцовое и своевременное оформление в установленном порядке документации до 5% от оклада.

2.3.8. За своевременное и качественное предоставление отчетности до 5% от оклада.

2.4. Надбавки за выслугу лет ;

2.5. Премияльные выплаты по итогам работы:

производятся в виде единовременных премий:

2.5.1. За работу в экспертной группе до 15% от оклада;

2.5.2. Ответственному за сопровождение воспитанников к месту соревнований, выступлений, экскурсий и т.д. до 5% от оклада;

2.5.3. За сложность и трудоемкость выполняемой работы до 45 % от оклада.

2.5.4. За снижение заболеваемости воспитанников, исключение случаев травматизма выполнение плана по детодням до 15% от оклада (по итогам года).

2.5.5. За обеспечение условий для развития творческих способностей воспитанников до 5% от оклада.

2.5.6. За обобщение и предъявление своего опыта в ДООУ, районе до 5% от оклада.

2.5.7. Отсутствие больничных листов у работников до 10% от оклада (поквартально).

2.5.8. За сдачу норм ГТО до 10% от оклада.

2.6. За организацию питания и введения документации до 20%

2.7. За накопленные баллы по типовым критериям до 10 %.

3. Порядок назначения надбавок

3.1. Выплаты стимулирующего характера на премирование работников по результатам работы определяются ежемесячно.

3.2. Все доплаты и надбавки устанавливаются при тарификации в пределах финансовых средств направленных на оплату труда.

3.3. Доплаты и надбавки могут быть постоянными (на учебный год); временными (на полугодие, квартал, месяц); разовыми (в связи с выполнением определенной работы и с учетом её результата).

3.4. Установление надбавок и доплат, их изменения или снятия оформляется приказом по ДООУ.

3.5. Снятие доплат и надбавок до 100% осуществляется по следующим причинам:

3.5.1. Окончание срока действия доплат и надбавок.

3.5.2. Окончание выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты.

3.5.3. Снижение качества работы, за которую были определены надбавки.

3.5.4. Отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые определены доплаты.

3.5.5. Длительное отсутствие работника, повлиявшее на снижение качества работ, определенной при установлении надбавок.

3.5.6. За нарушение правил внутреннего трудового распорядка, инструкции по охране жизни и здоровья детей, пожарной безопасности и ТБ, санитарных правил содержания дошкольного учреждения.

3.5.7. За обоснованные жалобы родителей на действия педагога или сотрудника дошкольного учреждения.

4. Критерии оценки результативности труда работников
для установления надбавок за интенсивность и высокие результаты
работы и качество выполняемых работ работникам учреждения

№ п/п	Наименование критерия	Показатели	Баллы	Периодичность изменения
Административно-управленческий персонал				
1.	Уровень оценки качества предоставляемых услуг со стороны родителей обучающихся	- наличие положительных отзывов - отсутствие жалоб, замечаний - наличие жалоб, замечаний	10 5 -10	Месячная
2.	Охрана труда и техника безопасности	- отсутствие нарушений - наличие нарушений	10 -10	Месячная
3.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка дня	- отсутствие нарушений - наличие нарушений	10 -10	Месячная
4.	Корпоративная этика, общественная активность	Участие в общественных делах ДОУ.	20	Месячная
Педагогические работники				
1.	Проведение мастер-классов, открытых занятий, выступлений на педсоветах, семинарах, конференциях, круглых столах, наличие опубликованных работ	Мероприятия: -Всероссийский уровень - Республиканский уровень - Муниципальный уровень - Уровень учреждения	5 3 2 1 Не более 5 баллов	Месячная
2.	Результативность участия воспитанников в конкурсах	Наличие призовых мест на конкурсах: -Всероссийский уровень - Республиканский уровень - Муниципальный уровень - Уровень учреждения	5 3 2 1 Не более 5 баллов	Месячная
3.	Результативность освоения воспитанниками образовательных программ по направлениям	Средний балл: - Высокий - Низкий	5 0	Полугодовая, годовая
4.	Охрана труда и техника безопасности	- отсутствие нарушений - наличие нарушений	10 -10	Месячная
5.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	- отсутствие нарушений - наличие нарушений	10 -10	Месячная
6.	Уровень оценки качества предоставляемых услуг со	- наличие положительных отзывов	10	Месячная

	стороны родителей обучающихся	- отсутствие жалоб, замечаний - наличие жалоб, замечаний	5 -10	
7.	Посещаемость	70 % 80 % 90 %	-10 0 10	Месячная
8.	Корпоративная этика, общественная активность	Участие в общественных делах ДОУ.	20	Месячная
9.	Четкое выполнение режимных моментов	За каждое отклонение	-10	Месячная
10.	Материальная ответственность	За причинение ущерба материальных ценностей	-50	Месячная
Технический персонал				
1.	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении и работ, связанных с ликвидацией аварий	Срочный Текущий Косметический	1 3 7	Месячная
2.	Выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения	Сезонно (покраска, побелка)	10	Месячная
3.	Отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов	Отсутствие предписаний	10	Месячная
4.	Охрана труда и техника безопасности	- отсутствие нарушений - наличие нарушений	20 0	Месячная
5.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка дня	- отсутствие нарушений - наличие нарушений	10 0	Месячная
6.	Корпоративная этика, общественная активность	Участие в общественных делах ДОУ.	20	Месячная
7.	Посещаемость (младшие воспитатели, повара, машинисты по стирке белья)	70 % 80 % 90 %	-10 0 10	Месячная
8.	Четкое выполнение режимных моментов	За каждое отклонение	-10	Месячная