

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ПК
МБДОУ ДС № 20
«Ивушка» с. Цыпка
лицо представляющее интересы работников
_____Л.В. Москаленко
от 18 июля 2023г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ ДС № 20
«Ивушка» с. Цыпка
_____О.Р. Петрова
от 18 июля 2023г.
приказ №141/О от 18 июля 2023г.

ПРИНЯТО
с учетом решения
общего собрания работников
МБДОУ ДС № 20
«Ивушка» с. Цыпка
протокол от 18 июля 2023г. № 4

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда и стимулирования работников муниципального
бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детского сада № 20 «Ивушка» с Цыпка
муниципального образования Туапсинский район

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда и стимулирования работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 20 «Ивушка» с. Цыпка муниципального образования Туапсинский район (далее - Положение) определяет механизм формирования расходов и доведения средств на реализацию государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования, разработано в целях совершенствования оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 20 «Ивушка» с. Цыпка муниципального образования Туапсинского района (далее ДОУ), усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», с трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих;

- 3) профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда;
- д) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2017 № 11;
- 5) Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018–2020 годы от 06.12.2017;
- 6) Методических рекомендаций, направленных письмом Минобрнауки от 29.12.2017 № ВП-1992/02;
- 7) Постановления главы администрации Краснодарского края от 10.12.2007г. №1138 «Об установлении доплат педагогическим работникам в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях, участвующих в реализации общеобразовательной программы дошкольного образования»,
- 8) решения Совета муниципального образования Туапсинский район от 21 ноября 2008 года №92 «О принятии положения об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Туапсинский район»,
- 9) постановлением администрации муниципального образования Туапсинский район от 13 сентября 2013 года №3019 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования Туапсинский район от 28 ноября 2008 года № 2602 «О введении отраслевой и межотраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования Туапсинский район»,
- 10) постановлением администрации муниципального образования Туапсинский район от 10 октября 2022 года №1735 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования Туапсинский район от 28 ноября 2008 года № 2602 «О введении отраслевой и межотраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования Туапсинский район»,
- 11) Устава МБДОУ ДС № 20.

1.3. Положение регулирует порядок и условия оплаты труда работников МБДОУ, финансируемых за счет средств муниципального бюджета и субвенций из краевого бюджета.

1.4. Положение направлено на поддержку, развитие и стимулирование труда каждого работника по обеспечению высокого качества результатов деятельности ДОУ, привлечению высококвалифицированных педагогических работников в ДОУ с целью обеспечения качества и доступности дошкольного образования.

1.5. Положение определяет порядок формирования и распределения ФОТ работникам ДОУ с учетом уровня образования, квалификации и педагогического стажа, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда, условий труда и особенностей специфики деятельности ДОУ, индивидуального подхода к использованию различных видов стимулирующих выплат за качественные результаты работы.

1.6. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников ДООУ на основе применения должностных окладов работников (далее-оклад), повышающих коэффициентов к окладам, выплат компенсационного и стимулирующего характера с учетом государственных гарантий по оплате труда и в соответствии с нормативными правовыми актами Краснодарского края и администрации Туапсинского района.

1.7. Для целей настоящего Положения используют следующие основные понятия и определения:

- система оплаты труда работников ДООУ – совокупность норм, содержащихся в коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актов, принятых в соответствии с федеральными законами и устанавливающих условия и размеры оплаты, включая размеры должностных окладов, а так же выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

- минимальный рекомендуемый оклад – устанавливаемый Федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени;

- заработная плата работника дошкольного образовательного учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), компенсационных, стимулирующих и иных выплат;

- выплаты компенсационного характера – выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных;

- стимулирующие и иные выплаты – выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников ДООУ с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

1.8. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимально рекомендуемого оклада.

1.9. Положение распространяется на всех постоянных, временных работников, а также совместителей.

1.10. Данное Положение вступает в силу со дня его утверждения.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Заработная плата труда работников МБДООУ состоит из оклада, повышающих коэффициентов к окладам, доплат и надбавок компенсационного характера, стимулирующих выплат.

2.2. Оклады, повышающие коэффициенты к окладам, доплаты и надбавки компенсационного характера составляют базовую часть ФОТ ДООУ.

2.3. Базовая часть ФОТ для педагогических работников ДООУ обеспечивает гарантированную оплату труда педагогическим работникам, исходя из объема

образовательной работы с учетом квалификации, уровня образования, специфики ДОУ и работы с воспитанниками.

Стимулирующая часть заработной платы устанавливается исходя из оценки качества работы педагогических работников ДОУ. С 1 сентября 2013 года в оклад (должностной оклад), ставку заработной платы педагогических работников, определённых постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленному по профессиональным квалификационной группе и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями образует новый оклад.

Месячная заработная плата педагогов определяется путем умножения ставок заработной платы, установленных в соответствии с настоящим Положением, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата педагогов за работу в другом образовательном учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства. Установленная педагогам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Тарификация педагогов один раз в год, но отдельно по полугодиям. За время работы в период приостановления приема воспитанников, отмены воспитательно-образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, учебно-вспомогательного персонала ведущих в течение учебного года воспитательно-образовательную деятельность (преподавательскую работу), в том числе занятия с кружками, группами, объединениями, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду отмены воспитательно-образовательного процесса по указанным выше причинам.

2.4. Базовая часть ФОТ административно-управленческих, обслуживающих и учебно-вспомогательных работников обеспечивает им гарантированную оплату труда, исходя из объема выполняемых работ. Для административно-управленческого персонала - с учетом квалификации, уровня образования, специфики ДОУ.

Стимулирующая часть заработной платы всех работников (кроме руководителя) устанавливается исходя из оценки качества работы руководителем ДОУ.

2.5. ФОТ работников ДОУ формируется за счет средств муниципального и краевого бюджетов, при этом рекомендуемая доля стимулирующей части ФОТ составляет до 30% в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на соответствующий финансовый год. Объем стимулирующей части устанавливается ДОУ самостоятельно.

2.6. Оплата труда работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной Положением о введении новых систем оплаты труда работников, муниципальных учреждений Туапсинского района, разработанных администрацией МО Туапсинский район;

2.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Расчет оплаты труда работника по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

2.8. По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, локальным нормативным актом ДОУ могут устанавливаться часовые ставки заработной платы. Норма рабочего времени указанных категорий работников (количество часов) устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом ДОУ.

2.9. Оплата труда работника не ограничивается предельными размерами.

2.10. Условия оплаты труда, включая размер оклада работника, доплаты и надбавки компенсационного характера, стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.11. Заработная плата сотрудникам выплачивается по безналичному расчету на зарплатные карты.

2.12. Всем работникам выдаются расчетные листки по начисленной и выплаченной заработной плате.

2.13. Экономия фонда оплаты труда направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

3. Распределение ФОТ ДОУ

3.1. При распределении ФОТ в ДОУ выделяются части краевого и муниципального бюджетов:

- за счет субвенции из краевого бюджета формируется ФОТ следующих работников, непосредственно обеспечивающих реализацию услуги дошкольного образования (старший воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель); административно-управленческого персонала (заведующий), учебно-вспомогательного персонала (младший воспитатель, заведующий хозяйством), обслуживающего персонала (дворник);

- за счет средств муниципального бюджета формируется ФОТ:

- обслуживающего персонала (машинист по стирке и ремонту белья, повар, кухонный рабочий).

3.2. Руководитель ДОУ формирует и утверждает штатное расписание ДОУ в пределах выделенных средств.

4. Доплаты и надбавки компенсационного характера работникам ДОУ

4.1. За работу, связанную с особыми условиями труда и режимом работы, работникам ДОУ устанавливаются доплаты и надбавки компенсационного характера:

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда –до 12%;
- за работу в сельской местности;
- за сверхурочную работу;
- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и не рабочие праздничные дни (4.1.1)

4.1.1. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, оплата труда устанавливается в повышенном размере. Конкретный размер повышения оплаты труда устанавливается работодателем с учетом мнения представительного органа работников;

4.1.2 Выплаты за специфику работы в отдельных группах устанавливаются к окладу (должностному окладу) работников непосредственно работающих с детьми:

За работу с детьми в группах с детьми с ограниченными возможностями здоровья и детьми, нуждающихся в длительном лечении и проведении для них необходимого комплекса специальных лечебно-оздоровительных мероприятий (группы компенсирующей и комбинированной направленности).

Размер выплаты за работу:

- в группе компенсирующей направленности (логопедическая, оздоровительная, для детей с ЗПР, для детей-инвалидов) – 20%
- в группе комбинированного вида (совместное образование здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья) – 15%

Применение выплат за специфику работы не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

4.1.3. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере работникам, привлеченным в установленном порядке к работе:

-не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа проводилась сверх месячной нормы рабочего времени;

-не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа проводилась сверх месячной нормы рабочего времени;

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

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

4.1.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания работнику ДОУ производится доплата.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах ФОТ ДОУ;

4.1.6. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

4.2. Размеры доплат и надбавок компенсационного характера, порядок их установления определяются руководителем ДОУ и устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами ДОУ, с учетом мнения представительного органа работников ДОУ.

Дополнительно к компенсационным выплатам, указанным выше, работникам учреждений устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

4.3. Компенсационные выплаты педагогическим работникам.

| № | Показатели | Размер (в рублях) |
|--------|---|---|
| 4.3.1. | за руководство профсоюзным комитетом | По согласованию с работником (при наличии экономии стимулирующей части фонда оплаты труда или фонда оплаты труда в целом) |
| 4.3.2. | за разработку нормативно-правовых документов, локальных актов | По согласованию с работником (при наличии экономии стимулирующей части фонда оплаты труда или фонда оплаты труда в целом) |
| 4.3.3. | за организацию и ведение документации по платным дополнительным образовательным услугам | По согласованию с работником (при наличии экономии стимулирующей части фонда оплаты труда или фонда оплаты труда в целом) |
| 4.3.4. | за работу с воспитанниками с | По согласованию с работником (при наличии |

| | | |
|--|--------------------------------------|---|
| | ограниченными возможностями здоровья | экономии стимулирующей части фонда оплаты труда или фонда оплаты труда в целом) |
|--|--------------------------------------|---|

Порядок установления педагогическим работникам доплат для создания доводятся до сведения работника на основании приказа заведующего ДООУ.

4.4. За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей размер надбавки устанавливается в абсолютном размере:

- составление меню-требование при отсутствии медицинского работника-- 1500руб.;
- обеспечение соблюдения требований охраны труда при эксплуатации основного здания и других построек, технического, энергетического оборудования, осуществления их осмотра и организацию текущего ремонта.(при наличии удостоверения о проверке знаний требований охраны труда) - 1500руб.;
- организация соблюдения требований пожарной безопасности зданий и сооружений МБДООУ, осуществление контроля над исправностью средств пожаротушения (.при наличии удостоверения о проверке знаний требований охраны труда) -1500руб.;
- ведение табеля рабочего времени, ведение трудовых книжек, личных дел и карточек все работников, оформление справок для ПФ, за оформление больничных листов получение медицинских страховых полисов для работников, своевременная отчетность в центр занятости, работа с электронной почтой при отсутствии должности инспектора по кадрам -3000руб.

4.5. Повышающие коэффициенты к окладу.

4.5.1. Положением об оплате и стимулировании труда работников ДООУ предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладу:

- повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию;

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

4.5.2. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающего коэффициента:

- 0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;
- 0,10 - при наличии первой квалификационной категории;

4.4.3. Повышающий коэффициент к окладу за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Размеры повышающего коэффициента:

- 0,075 - за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный», «Народный»;
- 0,15 - за ученую степень доктора наук.

Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

Педагогам, имеющим звания «Почетный работник общего образования», «Отличник народного просвещения», а также Почетные грамоты МО РФ, устанавливается ежемесячная надбавка.

5. Стимулирующие надбавки

5.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев (определение качественных и количественных показателей), позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации, Краснодарского края, Туапсинского района.

5.1.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда предназначается для мотивации педагогов ДООУ в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий, индивидуальных достижений воспитанников и включает в себя следующие виды стимулирующих надбавок к окладу, ставке заработной платы:

- стимулирующая надбавка за интенсивность;
- стимулирующая надбавка за выслугу лет;
- стимулирующая надбавка за стабильно высокие результаты труда;
- молодым специалистам;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- за почетное звание.

Стимулирующая надбавка за интенсивность устанавливается работнику за:

- выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- сложность и напряженность выполняемой работы;

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям.

Стимулирующая выплата за стабильно высокие результаты труда устанавливается за качество и результативность труда в соответствии с разработанной ДООУ Методикой оценки результативности деятельности работников.

Доплаты являются составной частью заработной платы педагогического работника и производятся ежемесячно в сроки, установленные для выплаты заработной платы. Стимулирующая выплата устанавливается и выплачивается ежемесячно педагогическим работникам (по итогам работы за прошедший год), на основании решения комиссии по распределению денежных средств, оформленного протоколом, приказа заведующей ДООУ.

5.1.3. Сумма выплат зависит от количества баллов, заработанных педагогическим работником.

5.1.4. Стоимость балла зависит от суммы стимулирующего фонда оплаты труда на конкретный период и среднего балла, заработанного педагогическими

работниками за прошедший год или за месяц. Самая высокая стоимость балла у старшего воспитателя, самая низкая – у музыкального руководителя, у воспитателей стоимость балла одинаковая.

5.1.5. Перечень показателей и критериев эффективности труда работников может быть дополнен или изменен по предложению Совета педагогов, представительного органа работников МБДОУ не чаще одного раза в год.

5.1.6. Стимулирующие выплаты работникам по эффективности труда устанавливаются 1 раз в год в соответствии с показателями и критериями эффективности труда работников в баллах за периоды: с 1 января по 30 июня и с 1 июля по 31 декабря прошедшего года или ежемесячно.

5.1.7. Размер стимулирующих выплат работникам МБДОУ определяется на основании набранных баллов при оценке профессиональной деятельности работников по установленным показателям и критериям эффективности труда, в которых учитываются результаты, полученные при самоанализе работника, а также в рамках внутреннего контроля администрации МБДОУ и общественной оценки.

5.1.8. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБДОУ (далее – комиссия) на основе анализа профессиональной деятельности работников по предоставленным листам самоанализа работников, а также в рамках внутреннего контроля администрации МБДОУ и общественной оценки составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому работнику.

5.1.9. Комиссия обязана ознакомить, а работники в свою очередь ознакомиться, с итоговым оценочным листом.

5.1.10. Работник, с момента ознакомления с итоговым оценочным листом в течение одного дня вправе подать в комиссию обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности по установленным критериям. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (акты) нарушения установленные настоящим Положением норм или технические ошибки, допущенные при работе со статистическими материалами.

5.1.11. Председатель комиссии инициирует заседание комиссии для рассмотрения заявления работника с оценкой его профессиональной деятельности. Комиссия обязана рассмотреть заявление работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение пяти дней со дня принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, комиссия обязана принять меры для их устранения, внести изменения в итоговый оценочный лист.

5.1.12. На основании произведенного комиссией расчета с обоснованием, после знакомства работников с итоговым оценочным листом, оформляется протокол.

5.1.13. Конкретный размер стимулирующих выплат определяется на основании набранных баллов работником при оценке профессиональной

деятельности каждого работника и оформляется приказом заведующего по МБДОУ.

5.1.14. Цена одного балла (в рублях) определяется путем деления стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированного на месяц на общее количество баллов, набранных работниками.

Расчет стоимости балла производится по формуле:

$$S = \text{ФОТ ст} / (\text{№1} + \text{№2} + \text{№3} \dots) \times \text{П}, \text{ где}$$

S – Стоимость одного балла;

ФОТ ст – стимулирующая часть фонда оплаты труда;

№1, №2, №3..... - количество набранных баллов по критериям при оценке деятельности педагогических работников за отчетный период;

П – поправочный коэффициент, размер которого устанавливается Советом педагогов.

При изменении цены одного стимулирующего балла пересчитывается размер стимулирующей выплаты работникам. Заведующий МБДОУ издает приказ, утверждающий новый размер стимулирующей выплаты.

5.2. Стимулирующая надбавка за сложность, напряженность, интенсивность и высокие результаты работы работникам административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МБДОУ устанавливается к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы при исполнительской дисциплине по результатам профессиональной деятельности согласно **оценочным листам** :

**Лист оценки эффективности деятельности старшего воспитателя
МБДОУ ДС № 20 за _____ 20____ год**

| № п.п | Критерии оценивания за месяц | Шкала | Показатели по критерию | Кол-во набранных баллов |
|-------|--|-------|------------------------|-------------------------|
| | | | Заполняются педагогом | |
| 1.1. | Высокие показатели рейтинговых оценок деятельности МБДОУ | 3 | | |
| 1.2. | Качественное планирование, координирование и контроль работы подчиненных сотрудников по направлению деятельности | 1 | | |
| | Качественное и оперативное выполнение особо важных поручений и распоряжений в установленные сроки | 1 | | |
| | Оперативная подготовка и качественное проведение внеплановых мероприятий | 1 | | |
| | Качественная и своевременная подготовка, ведение документов в соответствии с установленными требованиями | 2 | | |
| | Творческий подход к решению поставленных задач, активность, инициативность к получению новых профессиональных знаний и навыков | 1 | | |
| | Участие в организации и проведении мероприятий публичного характера на различных уровнях, повышающих авторитет и имидж МБДОУ у родителей и общественности | 2 | | |
| | Вклад в развитие сетевого взаимодействия с образовательными организациями, реализация социальных проектов | 3 | | |
| | Обеспечение безопасности жизнедеятельности воспитанников | 2 | | |
| 1.3 | Успешное руководство и достижение качественных результатов при организации инновационной работы, ведение экспериментальной работы в МБДОУ | 3 | | |
| 1.4 | Успешное руководство работой по развитию педагогического мастерства и достижение педагогами качественных результатов в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе; муниципальных, краевых и федеральных мероприятиях, конкурсах различного уровня | 3 | | |
| 1.5 | Наличие публикаций в СМИ и на сайте УО (в сети интернет не учитывается) | 2 | | |
| 1.6. | Повышение квалификации (внебюджет) | 2 | | |
| 1.7. | Высокий уровень аттестации педагогов. | 2 | | |

| | | | | |
|-------------------------------|--|---|--|--|
| 1.8 | Наличие обращений (жалоб), поступивших от родителей | минус 2 балла от общего количества набранных баллов по показателю м | | |
| 1.9. | Отсутствие жалоб от родителей | 2 | | |
| 1.10 | Отсутствие должников по оплате | 2 | | |
| 1.11 | Работа по привлечению дополнительных (внебюджетных) средств в МДОО в соответствии с требованиями законодательства РФ (без учета внебюджетной деятельности) | 2 (наличие договоров пожертвования) | | |
| 1.12. | Количество детей, посещающих ДОУ, пользующихся платными дополнительными услугами | 2 (свыше 50% от наполняемости группы) | | |
| | ИТОГО: | 38 | | |
| Подпись сотрудника | | | | |
| Подпись председателя комиссии | | | | |

**Лист оценки эффективности деятельности музыкального руководителя
МБДОУ ДС № 20 за _____ 20__ год**

| № п.п. | Критерии оценивания за месяц | Шкала | Показатели по критерию | Кол-во набранных баллов |
|----------|--|-------|------------------------|-------------------------|
| | | | Заполняются педагогом | |
| 1 | Качество воспитательно-образовательной работы | | | |
| | Разработка методических и дидактических средств обучения (авторские пособия, игры, костюмы, атрибуты и т.д.), в соответствии с ФГОС ДО | 1 | | |
| | Оценка деятельности педагога со стороны родителей (законных представителей) – тестирование, анкетирование, анонимный опрос | 1 | | |
| 2 | Демонстрация уровня профессионализма собственно педагогической и методической деятельности | | | |
| 2.1 | Результативное участие музыкального руководителя в конкурсах, проводимых в очном режиме: | | | |
| | Муниципальный уровень: | | | |
| | - победитель | 5 | | |
| | - лауреат | 3 | | |

| | | | | |
|----------|--|---------------------------|--|--|
| | - финалист | 2 | | |
| | - участник | 1 | | |
| | Региональный уровень: | | | |
| | - победитель | 5 | | |
| | - лауреат | 3 | | |
| | - участник | 1 | | |
| | МБДОУ: | | | |
| | - 1 место | 3 | | |
| | - 2 место | 2 | | |
| | - 3 место | 1 | | |
| | Результативность участия в профессиональных конкурсах методических разработок (интернет- конкурс): | | | |
| | Федеральный уровень | | | |
| | - победитель | 3 | | |
| | - лауреат | 2 | | |
| | - участник | 1 | | |
| | Региональный уровень | | | |
| | - победитель | 3 | | |
| | - лауреат | 2 | | |
| | Участие воспитанников – в конкурсах, фестивалях, мероприятиях, проводимых в очном режиме: | | | |
| | Муниципального уровня (финалисты) | 3 | | |
| | Регионального уровня: | | | |
| | Победитель | 5 | | |
| | Призеры (лауреаты, финалисты) | 3 | | |
| | Активное участие педагога в подготовке и проведению в профессиональных конкурсах | 1 | | |
| 3 | Обобщение и распространение собственного педагогического опыта | | | |
| | Презентация инновационного и актуального педагогического опыта, результатов своей профессиональной деятельности (выступления на конференциях, РМО, проведение мастер-классов, открытых мероприятий и др.), наличие педагогических разработок, программ | 1 одно выступление | | |
| | Публикации (на профессиональную тематику) в профессиональных изданиях и периодической печати (кроме интернет ресурса) | 2 за каждое участие | | |
| | Наличие публикаций на официальном сайте МБДОУ (системность, актуальность размещение новостных материалов) | 1 | | |
| | Наличие действующего образовательного сайта (блога) педагога | 5 | | |
| | Оказание платных образовательных услуг | 3 | | |

| | | | | |
|-------------------------------|---|---------------------------------|--|--|
| 4 | Совершенствование методов обучения, воспитания и продуктивного использования новых образовательных технологий | | | |
| | Использование инновационных технологий: | | | |
| | проектный метод | 1 | | |
| | Целесообразность использования различных видов мультимедийного оборудования, интерактивной доски и т.п. в образовательном процессе | 1 | | |
| | Использование здоровьесберегающих технологий, обеспечение соответствующей техники безопасности | 1 | | |
| 5 | Результативность работы по охране жизни и здоровья детей | | | |
| | Отсутствие травматизма воспитанников | 1 | | |
| | Обеспечение безопасности жизнедеятельности воспитанников (соблюдение правил по охране жизни и здоровья воспитанников, отсутствие замечаний по выполнению требований режима) | 1 | | |
| | Вовлечение родителей (законных представителей) в проведении праздников, различных акций | 1 за каждое участие | | |
| 6 | Выполнение работ, не связанных с прямыми функциональными обязанностями | | | |
| | Личный вклад (выполнение работ, связанных с текущим ремонтом в текущем году и подготовке МБДОУ к работе в летний оздоровительный период и началу нового учебного года) | 3 | | |
| | Участие педагога в организации и проведении мероприятий публичного характера на различных уровнях, повышающих авторитет и имидж МБДОУ у родителей и общественности | 1 за каждое участие | | |
| | Совместная деятельность с педагогами групп при проведении различных мероприятий и акций | 1 за каждое участие | | |
| | Работа в качестве члена жюри, члена экспертной группы (муниципальный уровень) | 1 за каждое участие | | |
| 7 | Исполнительская дисциплина, информационная открытость | | | |
| | Высокий уровень исполнительской дисциплины при увеличении объема работы, нагрузки | | | |
| | От 1 до 5 | 2 | | |
| | От 5 до 10 | 3 | | |
| | От 10 до 15 | 4 | | |
| | Наличие дисциплинарных взысканий в течение календарного года | минус 5 от общего количества | | |
| Подпись сотрудника | | 83 | | |
| Подпись председателя комиссии | | | | |

**Лист оценки эффективности деятельности учителя-логопеда
МБДОУ ДС № 20 за _____ 20____ год**

| № п.п. | Критерии оценивания за месяц | Шкала Количество баллов, если оцениваемый показатель присутствует | Фактическое количество баллов | Кол-во набранных баллов |
|--------|---|--|-------------------------------|-------------------------|
| | | | заполняются | работником |
| 1 | Активное участие в подготовке и реализации образовательной (адаптивной) программы | 5 | | |
| 2 | Организация и проведение мероприятий для детей с ОВЗ | 5 | | |
| 3 | Результативность взаимодействия с участниками образовательного процесса для качественной реализации коррекционно-развивающей работы | 5 | | |
| 4 | Участие в общественной жизни образовательного учреждения | 5 | | |
| 5 | Обеспечение повышения психологической компетентности педагогического коллектива (обучающие семинары, психологическая гостиная, индивидуальные психологические консультации, проведение тренинговых занятий и мастер — классов для воспитателей) | 5 | | |
| 6 | Обеспечение психолого-педагогического сопровождения предоставления вариативных форм образования | - | | |
| 7 | Создание индивидуальных образовательных маршрутов для детей с особыми образовательными потребностями | 5 | | |
| 8 | Обеспечение стабильности ,результативности качества и роста предоставления коррекционно-развивающих услуг с воспитанниками ДОУ (по результатам мониторинга, заключений ПМПК) | 5 | | |
| 9 | Организация совместной работы с родителями по оказанию помощи ребенку с ограниченными возможностями здоровья и девиантного поведения , в устранении речевого дефекта. | 5 | | |
| 10 | Результативность организации просветительской работы с родителями | 5 | | |
| 11 | Участие в обеспечении и модернизации предметно-развивающей среды (создание, обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов) | 5 | | |

| | | | | |
|-------------------------------|--|----|--|--|
| 12 | Участие в создании элементов инфраструктуры образовательного учреждения | 5 | | |
| 13 | Результативность индивидуальных образовательных маршрутов для детей с ограниченными возможностями здоровья | 5 | | |
| 14 | Итого: | 60 | | |
| Подпись сотрудника | | | | |
| Подпись председателя комиссии | | | | |

**Лист оценки эффективности деятельности воспитателя
МБДОУ ДС № 20 за _____ 20__ год**

| № п.п. | Критерии оценивания за месяц | Шкала (балл) | Показатели по критерию | Кол-во набранных баллов |
|-----------------------|--|--------------|------------------------|-------------------------|
| | | | Заполняются | педагогом |
| 1 | Качество воспитательно-образовательной работы | | | |
| | Создание и постоянное обновление развивающей среды в группе и участке (авторские пособия, игры, атрибуты, костюмы, мини-музеи и т.д.) в соответствии с ФГОС ДО | 3 | | |
| | Оценка деятельности педагога со стороны родителей (законных представителей) – тестирование, анкетирование, анонимный опрос | 1 | | |
| 2 | Демонстрация уровня профессионализма собственно педагогической и методической деятельности | | | |
| | Результативность участия педагогов в профессиональных конкурсах, проводимых в очном режиме: | | | |
| | Муниципальный уровень: | | | |
| | - победитель | 5 | | |
| | - лауреат | 3 | | |
| | - финалист | 2 | | |
| | - участник | 1 | | |
| | Региональный уровень: | | | |
| | - победитель | 5 | | |
| | - лауреат | 3 | | |
| | - участник | 1 | | |
| | МБДОУ: | | | |
| | - 1 место | 3 | | |
| | - 2 место | 2 | | |
| | - 3 место | 1 | | |
| | Результативность участия в профессиональных конкурсах методических разработок (интернет- конкурс): | | | |
| | Федеральный уровень: | | | |
| - победитель | 3 | | | |
| - лауреат | 2 | | | |
| - участник | 1 | | | |
| Региональный уровень: | | | | |

| | | | | |
|-----------|--|------------------------------|--|--|
| | - победитель | 3 | | |
| | - лауреат | 2 | | |
| | Активное участие педагога в подготовке и проведения профессиональных конкурсов | 1 | | |
| 3 | Обобщение и распространение собственного педагогического опыта | | | |
| | Презентация инновационного и актуального педагогического опыта, результатов своей профессиональной деятельности (выступления на конференциях, РМО, проведение мастер-классов, открытых мероприятий и др.), наличие педагогических разработок: программ, методических разработок и рекомендаций | 2 одно выступлен ие | | |
| | Публикации (на профессиональную тематику) в профессиональных изданиях и периодической печати (кроме интернет-конкурсов) | 3 за каждое участие | | |
| | Наличие публикаций на официальном сайте МБДОУ (системность, актуальность размещение новостных материалов не реже 1 раза в месяц) | 1 | | |
| | Наличие действующего образовательного сайта (блога) педагога | 5 | | |
| | Взаимодействие с младшим воспитателем и детьми группы семейного воспитания | 1 | | |
| | Оказание платных образовательных услуг | 3 | | |
| 4 | Совершенствование методов обучения, воспитания и продуктивного использования новых образовательных технологий | | | |
| | Использование инновационных технологий: | | | |
| | проектный метод | 1 | | |
| | Целесообразное использование различных видов мультимедийного оборудования, интерактивной доски и т.п. в образовательном процессе | 1 | | |
| | Использование здоровьесберегающих технологий, обеспечение соответствующей техники безопасности | 1 | | |
| 5. | Результативность работы по охране жизни и здоровья детей | | | |
| | Отсутствие травматизма воспитанников | 1 | | |
| | Обеспечение безопасности жизнедеятельности воспитанников (соблюдение правил по охране жизни и здоровья воспитанников, отсутствие замечаний по выполнению требований режима, организация физкультурно-оздоровительной работы) | 1 | | |
| | Обеспечение стабильно низкого или снижения уровня заболеваемости воспитанников, пропуски по причине заболевания | | | |
| | от 0 до 5 % | 2 | | |
| | от 5 до 20 % | 1 | | |
| | Обеспечение высокой посещаемости детей: | | | |
| | с 2 до 3 лет – 70% и выше | 3 | | |
| | с 3 до 5 лет – 80% и выше | | | |

| | | | | |
|---|--|---|--|--|
| | с 3 до 7 лет – 85% и выше | | | |
| 6 | Работа с родителями (законными представителями) | | | |
| | Обеспечение психолого-педагогической поддержки семьи и повышения компетентности родителей (законных представителей) в вопросах развития и образования, охраны и укрепления здоровья детей. Проведение мероприятий с родителями (законными представителями) с использованием современных форм сотрудничества (круглые столы, семинары-практикумы и т.д.) с высокой посещаемостью родителями, реализация совместных проектов акций и др. | 1 за каждое участие | | |
| | Отсутствие должников по оплате за ДОУ | | | |
| | Работа с родителями (законными представителями) по созданию благоприятного социально-психологического микроклимата. Отсутствие обоснованных жалоб на работу группы | 2 | | |
| | При наличии обоснованных обращений и жалоб родителей (законных представителей) на работу педагога (группы) | минус 5 от общего количества | | |
| 7 | Выполнение работ, не связанных с прямыми функциональными обязанностями | | | |
| | Личный вклад (выполнение работ, связанных с текущим ремонтом при подготовке МБДОУ к работе в летний оздоровительный период и началу нового учебного года) | 5 | | |
| | Участие педагога в организации и проведении мероприятий публичного характера на различных уровнях, повышающих авторитет и имидж МБДОУ у родителей и общественности | 2 за каждое участие | | |
| | Исполнение ролей в театрализованных представлениях: | | | |
| | от 1 до 3 ролей | 1 | | |
| | от 3 до 5 ролей | 2 | | |
| | Работа в качестве члена жюри, члена экспертной группы (муниципальный уровень) | 1 за каждое участие | | |
| | Высокий уровень исполнительской дисциплины при увеличении объема работы, нагрузки: | | | |
| | От 1 до 5 | 2 | | |
| | От 5 до 10 | 3 | | |
| | От 10 до 15 | 4 | | |
| | Наличие дисциплинарных взысканий в течение календарного года | Минус 5 баллов от общего количества за каждое | | |
| | Подпись сотрудника | 80 | | |
| | Подпись председателя комиссии | | | |

ЛИСТ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
младшего воспитателя за _____ 20_____ г.

(Ф.И.О.)

| № п/п | Критерии | Показатели, индикаторы | Размер Стимулирования (в баллах) | | Оценка работника (Баллы) | Оценка комиссии (Баллы) |
|--------------------------------------|---|---|----------------------------------|-----------|--------------------------|-------------------------|
| За качество выполняемых работ | | | | Макс балл | | |
| 1 | Выполнение Санитарно-гигиенического режима | Выполнение требований по санитарному режиму | 1 | 1 | | |
| 2 | Помощь в организации педагогического процесса | Эффективность взаимодействия с воспитателем и качество работы в соответствии с утвержденной основной образовательной программой МБДОУ | 5 | 8 | | |
| | | Род. собрание | 1 | | | |
| | | Подготовка утренников | 2 | | | |
| | | Оснащение пространственной среды группы, участка | 2 | | | |
| | | Участие в организации мероприятий учреждения | 1 | | | |
| 3 | Трудовая деятельность | Отсутствие замечаний по созданию условий для сохранения и укрепления здоровья детей, обеспечение безопасности их жизнедеятельности | 3 | 4 | | |
| | | Своевременность и оперативность выполнения срочных и важных поручений и распоряжений возникших в связи с производственной необходимостью | 2 | | | |
| | | Участие в осуществлении воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, образовательных мероприятий. Помощь воспитателям в организации и проведении закаливающих процедур, досуговой деятельности детей. . | 3 | | | |
| | | Повышение имиджа учреждения: • участие в качестве актеров в детских праздниках и открытых мероприятиях; | 2 | | | |

| | | | | | |
|-------------------------------|---|-----------|--|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> • изготовление и подготовка костюмов, атрибутов к детским открытым мероприятиям; • участие в общественных работах (мелкие ремонтные работы, уборка после ремонтных работ, благоустройство территории и т.д.) • подготовка к новому учебному году; | 2 | | | |
| | | 2 | | | |
| | | 2 | | | |
| Итого | | 29 | | | |
| Подпись сотрудника | | | | | |
| Подпись председателя комиссии | | | | | |

ЛИСТ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
заведующего хозяйством за _____ 20_____ г.

(Ф.И.О.)

| № п/п | Критерии | Показатели, индикаторы | Размер стимулирования (в баллах) | Оценка работника (Баллы) | Оценка комиссии (Баллы) |
|---|---|---|----------------------------------|--------------------------|-------------------------|
| За интенсивность и высокие результаты работы | | | Макс балл | | |
| 1 | Обеспечение условий для организации образовательного процесса | Своевременная и качественная подготовка к ЛОП; к новому учебному году / отопительному сезону | 3 | 9 | |
| | | Своевременное списание материальных средств (ежемесячно) Списание основных средств (раз в полгода) | 2 | | |
| | | Отсутствие предписаний надзорных органов Роспотребнадзора, Пожнадзора, ревизионного отдела ЦБ | 4 | | |
| | | Своевременное предоставление пакета документов для заключения контрактов | 2 | | |
| 2 | Создание социально привлекательного имиджа | Эффективное руководство работой служащих и рабочих. Без замечаний | 2 | 5 | |
| | | Своевременное выполнение заявок от сотрудников учреждения по устранению технических неполадок в ДОУ. | 2 | | |
| | | Наличие и рабочее состояние приборов учета теплоэнергоснабжения; водоснабжения; соблюдение | 2 | | |

| | | | | | | |
|----|-----------------------|---|---|---|--|--|
| | | лимитов; ведение журналов учета и своевременная подача данных в службы | | | | |
| 3 | Трудовая деятельность | Отсутствие замечаний за соблюдение: режима питания, выполнение установленных натуральных норм питания. составлении меню | 3 | 3 | | |
| 4 | | Создание безопасных условий труда, соответствующих требованиям норм и правил в области охраны труда, техники безопасности, электробезопасности, пожарной безопасности, антитеррористической защищенности ДОУ. | 5 | | | |
| 5 | | Обеспечение контроля и высокого качества подготовки и организации ремонтных работ | 5 | | | |
| 6 | | Соблюдение требований СанПин (организация питания, содержание помещений и территории ДОУ) | 5 | | | |
| 7 | | Своевременное обеспечение ДОУ моющими, чистящими средствами, посудой, инвентарем | 3 | | | |
| 8 | | Участие в общественной жизни ДОУ: - работа по благоустройству участка, уход за рабатками и клумбами -участие в детских праздниках в качестве актера и прочих мероприятиях, проводимых в ДОУ. | 4 | | | |
| 9 | | Обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, канализации | 5 | | | |
| 10 | | Организация функционирования образовательного учреждения при возникновении чрезвычайных ситуаций. Оперативность, своевременное реагирование | 3 | | | |

| | | | | | | |
|-------------------------------|--|--|-----------|--|--|--|
| | | на возникновение ЧС и принятие мер к их устранению. | | | | |
| 11 | | Организация и проведение занятий и тренировок по противопожарной безопасности, действиям по сигналам гражданской обороны и при угрозе совершения террористического акта. | 5 | | | |
| 12 | | Высокий уровень исполнительской дисциплины | 5 | | | |
| | | Интенсивность труда при выполнении работы, не входящей в круг должностных обязанностей. | 4 | | | |
| 13 | | Своевременное предотвращение аварийных ситуаций | 5 | | | |
| Итого | | | 69 | | | |
| Подпись сотрудника | | | | | | |
| Подпись председателя комиссии | | | | | | |

ЛИСТ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
Повара за _____ 20_____ г.

(Ф.И.О.)

| № п/п | Критерии | Показатели, индикаторы | Размер Стимулирования (в баллах) | | Оценка работника (Баллы) | Оценка комиссии (Баллы) |
|---|--|--|----------------------------------|-----------|--------------------------|-------------------------|
| Интенсивность и высокие результаты в работе. | | | | Макс балл | | |
| 1 | Отсутствие замечаний со стороны контролирующих организаций: | Закладка продуктов, их соответствие утвержденному графику. <input type="checkbox"/> Вложение продуктов в соответствии с нормами, соблюдение калорийности. <input type="checkbox"/> Выдача пищи на группы по графику, количеству детей и нормативам | 2 | 5 | | |
| 2 | Санитарно-гигиеническое состояние Контроль за качеством продуктов | Качественное содержание всех помещений пищеблока в соответствии с СанПин. На основании результатов внутреннего контроля. | 2 | | | |
| 3 | Соблюдение правил и норм охраны труда. | Отсутствие нарушений и замечаний. Отсутствие | 2 | | | |

| | | | | | | |
|-------------------------------------|--|---|-----------|---|--|--|
| | | травматизма. | | | | |
| Качество выполняемой работы. | | | | | | |
| 4 | | Качественное и своевременное приготовление пищи с учетом разрешенной технологии | | | | |
| 5 | Высокий уровень исполнительской дисциплины | Соблюдение «Правил внутреннего трудового распорядка», этики взаимоотношений, взаимовыручка и взаимопомощь. | 2 | 6 | | |
| | | Активное участие в жизни и деятельности ДОУ. | 1 | | | |
| | | Высокое качество ведения документации на пищеблоке. | 2 | | | |
| | | Бережное отношение и сохранение материально-технической | 2 | | | |
| | | Экономное расходование коммунальных ресурсов | 2 | | | |
| 6 | | Повышение имиджа учреждения: • участие в общественных работах (мелкие ремонтные работы, уборка после ремонтных работ, благоустройство территории и т.д.) | 3 | | | |
| | | • подготовка к новому учебному году; | 3 | | | |
| | | • участие в качестве актеров в детских праздниках и открытых мероприятиях; | 3 | | | |
| 7 | | Качественное замещение временно отсутствующего работника | 5 | | | |
| Итого | | | 29 | | | |
| Подпись сотрудника | | | | | | |
| Подпись председателя комиссии | | | | | | |

**ЛИСТ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
Дворника за _____ 20____ г.**

(Ф.И.О.)

| № п/п | Критерии | Показатели, индикаторы | Размер Стимулирова | Оценка работника | Оценка комиссии |
|-------|----------|------------------------|--------------------|------------------|-----------------|
|-------|----------|------------------------|--------------------|------------------|-----------------|

| | | | ния (в баллах) | | (Баллы) | (Баллы) |
|---|---|--|-------------------|-----------|---------|---------|
| Интенсивность и высокие результаты в работе. | | | | Масс-штаб | | |
| 1 | Соблюдение правил и норм охраны труда и пожарной безопасности | Отсутствие нарушений и замечаний. Отсутствие травматизма. | 2 | 4 | | |
| 2 | Бережное отношение и сохранность материально-технической базы | Отсутствие нарушений и замечаний. | 1 | | | |
| 3 | Сложность и напряженность работы | На основании результатов внутреннего контроля | 1 | | | |
| 4 | Высокое качество состояния территории. | Содержание территории ДОУ в соответствии с СанПин. на основании результатов внутреннего контроля. | 2 | | | |
| Качество выполняемой работы. | | | | | | |
| 5 | Высокий уровень исполнительской дисциплины | Соблюдение «Правил внутреннего трудового распорядка», этики взаимоотношений, взаимовыручка и взаимопомощь. | 1 | 4 | | |
| | | Активное участие в жизни и деятельности ДОУ. | 1 | | | |
| | | Бережное отношение и сохранение материально-технической базы | 1 | | | |
| | | Экономное расходование коммунальных ресурсов | 1 | | | |
| Итого | | | 10 | | | |
| Подпись сотрудника | | | | | | |
| Подпись председателя комиссии | | | | | | |

**ЛИСТ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
машиниста по ремонту и стирке спецодежды (белья)
за _____ 20____ г.**

(Ф.И.О.)

| № | Наименование показателей | Размер Стимулирования (в баллах) | Оценка работника (Баллы) | Оценка комиссии (Баллы) |
|---|--------------------------|----------------------------------|--------------------------|-------------------------|
|---|--------------------------|----------------------------------|--------------------------|-------------------------|

| | | | | |
|---|---|-------------|--|--|
| 1 | Соблюдение технологии стирки и глажки белья, спецодежды из различных материалов | 3 | | |
| 2 | Мелкий ремонт мягкого инвентаря | 3 | | |
| 3 | Образцовое санитарно-гигиеническое состояние прачечной | 5 | | |
| 4 | Сохранность и содержание оборудования, инвентаря в надлежащем состоянии | 2 | | |
| 5 | Качественное замещение временно отсутствующего работника | 3 | | |
| 6 | Повышение имиджа учреждения: • участие в общественных работах (мелкие ремонтные работы, уборка после ремонтных работ, благоустройство территории и т.д.) • подготовка к новому учебному году; • изготовление и подготовка костюмов, атрибутов к детским открытым мероприятиям; | 3 3 4 | | |
| 7 | Выполнение срочных и важных поручений и работ, оперативность и качество результата труда | 2 | | |
| | Всего: | 26 | | |
| | | | | |

ЛИСТ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
Кухонного рабочего за _____ 20_____ г.

(Ф.И.О.)

| № п/п | Критерии | Показатели, индикаторы | Размер Стимулирования (в баллах) | | Оценка работника (Баллы) | Оценка комиссии (Баллы) |
|---|---|--|----------------------------------|-----------|--------------------------|-------------------------|
| Интенсивность и высокие результаты в работе. | | | | Макс балл | | |
| 1 | Отсутствие замечаний со стороны контролирующих организаций: | Закладка продуктов, их соответствие утвержденному графику. <input type="checkbox"/> Вложение продуктов в соответствии с нормами, соблюдение калорийности. <input type="checkbox"/> Выдача пищи на группы по графику, количеству детей и нормативам | 2 | 2 | | |

| | | | | | | |
|-------------------------------------|--|--|-----------|---|--|--|
| 2 | Санитарно-гигиеническое состояние Контроль за качеством продуктов | Качественное содержание всех помещений пищеблока в соответствии с СанПин. На основании результатов внутреннего контроля. | 2 | 2 | | |
| 3 | Соблюдение правил и норм охраны труда. | Отсутствие нарушений и замечаний. Отсутствие травматизма. | 2 | 2 | | |
| Качество выполняемой работы. | | | | | | |
| 4 | Высокий уровень исполнительской дисциплины | Соблюдение «Правил внутреннего трудового распорядка», этики взаимоотношений, взаимовыручка и взаимопомощь. | 1 | 5 | | |
| | | Активное участие в жизни и деятельности ДОУ. | 2 | | | |
| | | Высокое качество ведения документации на пищеблоке. | 2 | | | |
| | | Бережное отношение и сохранение материально-технической | 1 | | | |
| | | Экономное расходование коммунальных ресурсов | 1 | | | |
| Итого | | | 14 | | | |
| Подпись сотрудника | | | | | | |
| Подпись председателя комиссии | | | | | | |

5.3. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам за стаж педагогической работы, другим работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Размеры (в процентах от оклада):

- при выслуге лет от 1 до 5 лет - 5%;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет - 10%;
- при выслуге лет от 10 лет - 15%.

5.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются от 1 ставки.

5.5. Выплаты стимулирующего характера с 1 января 2014 года в размере 3000 рублей в месяц выплачиваются отдельным категориям работников в рамках реализации Закона Краснодарского края о наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями по финансовому обеспечению реализации основных общеобразовательных программ в части финансирования расходов на оплату труда работников общеобразовательных учреждений, расходов на учебники и учебные пособия, технические средства обучения расходные материалы и хозяйственные нужды (за исключением расходов на содержание зданий и коммунальных расходов, осуществляемых из местных бюджетов) в редакции Закона Краснодарского края от 01.11.2013 N 2829-КЗ.

К отдельным категориям работников относятся:

1. Учителя.

2. Другие педагогические работники (инструктор по труду; инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, воспитатель, мастер производственного обучения, педагог-психолог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед).

3. Учебно-вспомогательный персонал (вожатый, младший воспитатель, помощник воспитателя).

4. Медицинские работники (старшая медсестра (фельдшер), медицинская сестра).

5. Обслуживающий персонал (буфетчик, вахтер, водитель мототранспортных средств, гардеробщик, грузчик, дворник, звукооператор, истопник, кастелянша, кладовщик, костюмер, кухонный рабочий, машинист (кочегар) котельной, машинист насосных установок, машинист по стирке и ремонту спецодежды, машинист холодильных установок, мойщик посуды, оператор котельной (теплового пункта), оператор хлораторной установки, повар, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, рабочий зеленого хозяйства, ремонтник плоскостных спортивных сооружений, рабочий по уходу за животными, плотник, столяр, садовник, слесарь-сантехник, слесарь по ремонту автомобилей, слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей, слесарь-электромонтажник, слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования, слесарь-электрик, слесарь по эксплуатации и ремонту оборудования, сторож (вахтер), тракторист, уборщик служебных помещений, уборщик помещений бассейна, швея, электрик, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, электроосветитель). Денежные выплаты носят дополнительный характер и производятся исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту работы и по основной должности:

при занятии штатной должности в полном объеме (не менее одной ставки) выплаты отдельным категориям работников муниципальных образовательных учреждений устанавливаются из расчета 3000 (три тысячи) рублей в месяц.

при занятии штатной должности не в полном объеме или в случае если месяц, за который производится выплата, отработан не полностью, выплата осуществляется пропорционально отработанному времени.

5.6. Доплаты педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования с 1 января 2014 года в размере 3000 рублей в месяц в рамках реализации Закона Краснодарского края о наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями по финансовому обеспечению реализации основных общеобразовательных программ в части финансирования расходов па

оплату труда работников общеобразовательных учреждений, расходов на учебники и учебные пособия, технические средства обучения расходные материалы и хозяйственные нужды (за исключением расходов на содержание зданий и коммунальных расходов, осуществляемых из местных бюджетов) в редакции Закона Краснодарского края от 01.11.2013 N2829-КЗ.

К педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования относятся: старший воспитатель, воспитатель, учитель-логопед (логопед), учитель-дефектолог, музыкальный руководитель, концертмейстер, инструктор по физической культуре, педагог-психолог, социальный педагог, педагог дополнительного образования), заведующих (директоров), заместителей заведующих (директоров), если их деятельность связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом, методической (научно-методической) работой.

В отношении работников, указанных выше, выполняющих объем работ менее нормы рабочего времени за ставку заработной платы, доплаты производить пропорционально отработанному времени.

Лицам, работающим на условиях совместительства, а также исполняющим обязанности временно отсутствующих работников, расчет доплат производить пропорционально отработанному времени по совмещаемой (временно замещаемой) должности.

Предельный размер доплаты, выплачиваемый одному работнику в одном учреждении составляет 3000 (три тысячи) рублей в месяц.

5.7. Доплаты по повышению средней заработной платы педагогических работников, реализующих программы дошкольного образования, отнесенные к государственным полномочиям по финансовому обеспечению государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного образования, предоставляются следующим категориям работников:

Старший воспитатель, воспитатель, учитель-логопед, учитель-дефектолог, музыкальный руководитель, концертмейстер, инструктор по физической культуре, педагог – психолог, социальный педагог, педагог дополнительного образования).

При занятии штатной должности в полном объеме (не менее одной ставки) доплаты по повышению средней заработной платы педагогических работников, реализующих программы дошкольного образования устанавливаются в размере 2000 (двух тысяч) рублей в месяц.

Выплата является составной частью заработной платы работника и производится в сроки, установленные МБДОУ для выплаты заработной платы.

Условиями осуществления выплаты являются:

Осуществление педагогическим работником трудовой деятельности на основании трудового договора в МБДОУ, по должности или профессии, указанной в настоящем пункте;

Выполнение работником объема работы не менее установленной нормы часов педагогической работы на одну ставку.

Работникам, выполняющим объемы работ менее установленной нормы часов педагогической работы на одну ставку, выплата устанавливается пропорционально выполняемому объему работы.

При занятии штатной должности в объеме более одной ставки по штатному расписанию выплата устанавливается как за одну ставку.

Привлечение работника наряду с работой, определенной трудовым договором, к выполнению дополнительной работы при совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не является основанием для предоставления доплаты.

Доплата осуществляется пропорционально отработанному времени за календарный месяц.

5.8. Доплата педагогическим работникам в возрасте до 35 лет, трудоустроившимся в течение двух лет со дня окончания образовательной организации профессионального или высшего образования в МБДОУ по основному месту работы и по основной должности в соответствии с полученной квалификацией предоставляется при выполнении следующих условий:

осуществление педагогическим работником в возрасте до 35 лет (включительно) (далее – молодой педагог) трудовой деятельности в МБДОУ на основании трудового договора по должности педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность в соответствии с полученной квалификацией в течение 2-х лет со дня окончания образовательной организации профессионального или высшего образования.

В рамках настоящего пункта:

Днем окончания образовательной организации является дата выдачи документа об образовании или о квалификации в соответствии с частью 4.7, 8.10 и 11 статьи 60 Федерального закона от 29.12.2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Исчисление двухлетнего периода осуществляется с даты, указанной в настоящем абзаце, по дату трудоустройства молодого педагога;

исчисление возраста молодого педагога осуществляется на дату заключения трудового договора, от даты рождения в соответствии с документом, удостоверяющим личность молодого педагога (документа его заменяющего).

доплата устанавливается молодому педагогу с начала учебного года (1 сентября) или с даты трудоустройства молодого педагога, в случае, если он принят после 1 сентября, и устанавливается на срок в 3 года (36 месяцев);

доплата молодому педагогу осуществляется, в полном объеме при установлении ему в трудовом договоре педагогической нагрузки в размере не менее 0,5 ставки не влечет за собой увеличение размера доплаты;

доплата молодому педагогу производится ежемесячно с учетом фактически отработанного времени за календарный месяц;

при заключении срочного трудового договора доплата не осуществляется, за исключением случая заключения срочного трудового договора сроком на 1 календарный год и более на период временного отсутствия работника по причине его призыва на военную службу или направления его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет;

- в случае призыва молодого педагога на военную службу или направления его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения молодого педагога на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет доплата молодому педагогу не осуществляется. Доплата молодому педагогу возобновляется по истечению обстоятельств, указанных в настоящем абзаце, при условии сохранения за молодым педагогом основного места работы и должности, и осуществляется до истечения установленного срока в 3 года (36 месяцев) без учета периодов призыва молодого педагога на военную службу или направления его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения молодого педагога на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет;

- доплата сохраняется в случае перехода молодого педагога в другую муниципальную образовательную организацию, расположенную на территории Краснодарского края. МБДОУ, с которым молодой педагог прекращает трудовые отношения, предоставляет молодому педагогу справку в свободной форме о дате, с которой установлена доплата молодому педагогу, и фактическом периоде осуществления такой доплаты в месяцах с точностью до двух десятизначных знаков. МБДОУ, расположенное на территории Краснодарского края, с которой молодой педагог заключает трудовой договор, учитывает справку при установлении выплаты в пределах общего срока ее осуществления в 3 года (36 месяцев);

в Положении МБДОУ, а также в форме расчетного листа указывается наименование доплаты «Краевая доплата молодому педагогу в 3000 рублей». Доплата отнесена к государственным полномочиям по финансовому обеспечению государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного бесплатного образования.

6. Порядок и условия премирования работников учреждения

6.1. Премия - единовременное денежное вознаграждение, которое выдается за конкретные достижения, за качественно выполненную работу, а также к юбилейным и праздничным датам.

В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в ДОУ могут быть установлены следующие виды премий:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

- премия за качество выполняемых работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы;
- премия к юбилейным датам (50, 55, 60, 65 лет);
- премия к праздничным датам (День дошкольного работника, 8 Марта);

Премирование осуществляется руководителем учреждения на основании протокола комиссии по поощрениям, ходатайства заместителя руководителя, по решению расширенной комиссии по установлению стимулирующих выплат, доплат и надбавок.

Премирование осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

6.2. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и сдача отчетности.

Премия по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

6.3. Премия за интенсивность и высокие результаты работы – выплачивается работникам одновременно за интенсивность и высокие результаты работы.

При премировании учитывается:

- высокие показатели результативности;
- разработка, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;
- сложность, напряженность и специфика выполняемой работы.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

6.4. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

6.5. Порядок присуждения и выплаты грантов.

Грант - денежное вознаграждение, которое может выдаваться на поддержку интересных, углубленных и новых программ, методик и форм обучения, а также на исследования в области образования и повышение квалификации. Данный вид вознаграждения предоставляется как отдельным новаторам, так и творческим и исследовательским коллективам.

6.5.1. В установленный срок инновационные проекты представляются конкурсной комиссии по присуждению грантов, состав которой утверждается приказом руководителя учреждения. Конкурсная комиссия определяет победителей и направляет свое решение в Наблюдательный совет для утверждения кандидатур и составления ходатайства для присуждения гранта. Результаты присуждения кандидатам гранта оформляются приказом по ДОУ и публикуются на сайте, в средствах массовой информации.

6.5.2. Гранты присуждаются педагогам, занимающимся исследовательской деятельностью в сфере образования, по результатам конкурса инновационных проектов ДОУ, направленных на повышение качества образования.

Сумма гранта, выплачиваемая одному работнику, минимальными и максимальными размерами не ограничивается и зависит от практического вклада работы педагога в развитие образования на уровне ДОУ, района, края, РФ.

Вручение грантов приурочивается к профессиональному празднику – Дню дошкольного работника (27 сентября).

Средства гранта могут быть использованы педагогом по своему усмотрению или для совершенствования профессионального мастерства педагогического работника, издания научно - методической литературы, обобщающей опыт работы, творческих командировок с целью изучения педагогического опыта и другого.

6.6. Материальная помощь

6.6.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь.

6.6.2. Материальная помощь оказывается работникам ДОУ и выплачивается единовременно при наличии экономии стимулирующей части фонда оплаты труда или фонда оплаты труда в целом.

Выплаты, установленные для оказания материальной помощи, производятся единовременно.

6.6.3. Условия оказания материальной помощи

Материальная помощь может быть оказана работникам в следующих случаях:

- потеря имущества во время чрезвычайных ситуаций техногенного и природного характера (до 2-х должностных окладов);
- смерть близких родственников (до 2-х должностных окладов);
- тяжёлая болезнь, лечение которой требует больших материальных затрат (до 2-х должностных окладов);
- по достижении работником пенсионного возраста - до 3000 руб.

- в связи со свадьбой работника - до 3000 руб.
- в связи с рождением ребенка сотрудником- до 3000 руб.
- к ежегодному трудовому отпуску - до 5000 руб.
- в связи с юбилейной датой- до 3000 руб.
- тяжелое материальное положение работника- до 3000 руб.
- к сентябрю родителю ребенка 1-го класса, к 26 мая выпускного 9-го или 11 класса в размере 2000 руб.

6.6.4. Размеры выплат могут уменьшаться и увеличиваться в зависимости от уменьшения или увеличения стимулирующей части фонда оплаты труда.

6.6.5. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель по согласованию с Профсоюзным комитетом учреждения на основании письменного заявления работника.

7. Порядок снятия стимулирующих доплат и надбавок

Снятие доплат и надбавок осуществляется по следующим причинам:

- окончание срока действия доплат и надбавок;
- окончание дополнительных работ, за которые были определены надбавки;
- передача дополнительной работы другому работнику, за которым определены надбавки;
- снижение качества работы, за которые определены доплаты;
- отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые определены доплаты;
- отсутствие работника по болезни, в связи, с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные при установлении доплат.
- за нарушение трудовой дисциплины;

8. Оплата труда руководителя ДОУ

8.1. Заработная плата руководителя ДОУ состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором, исходя из средней заработной платы работников, относимых к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы. Критерии для установления кратности при определении должностных окладов руководителей учреждений устанавливаются главным распорядителем бюджетных средств.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых, создано учреждение.

8.3. Главные распорядители бюджетных средств, в ведении которых находится учреждение, в утверждаемом ими порядке могут устанавливать руководителю этого учреждения выплаты стимулирующего характера.

8.4. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения, установленными главными

распорядителями бюджетных средств, в ведении которого находится учреждение.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются главным распорядителем средств местного бюджета в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

9. Штатное расписание

9.1. Штатное расписание ДОУ формируется и утверждается руководителем учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда.

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

9.3. Штатное расписание по видам персонала составляется в соответствии с Уставом учреждения.

9.4. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

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

10. Индексирование.

В случае повышения заработной платы в течение учебного года все доплаты и надбавки в абсолютных величинах индексируются на соответствующий процент.

| № | ФИО | Должность | Дата | Подпись |
|----|-----------------|--------------------------|----------|--------------------|
| 1 | Батдасарян Л.В. | заведующий хозяйством | 19.04.23 | <i>[Signature]</i> |
| 2 | Горова Т.В. | воспитатель | 19.07.23 | <i>[Signature]</i> |
| 3 | Грекова А.Р. | повар | 19.07.23 | <i>[Signature]</i> |
| 4 | Данильевич А.С. | младший воспитатель | 19.07.23 | <i>[Signature]</i> |
| 5 | Кичкина А.А. | воспитатель | 19.07.23 | <i>[Signature]</i> |
| 6 | Кичкина Л.С. | воспитатель | 19.07.23 | <i>[Signature]</i> |
| 7 | Карабаева Г.А. | младший воспитатель | 19.07.23 | <i>[Signature]</i> |
| 8 | Москаленко Л.В. | воспитатель | 19.07.23 | <i>[Signature]</i> |
| 9 | Митрошина М.Ю. | воспитатель | 19.07.23 | <i>[Signature]</i> |
| 10 | Напсо Т.Ю. | учитель-логопед | 19.07.23 | <i>[Signature]</i> |
| 11 | Нагучева Л.П. | кухонный рабочий | 19.07.23 | <i>[Signature]</i> |
| 12 | Попова И.Н. | музыкальный руководитель | 19.07.23 | <i>[Signature]</i> |
| 13 | Сапон И.Н. | младший воспитатель | 19.07.23 | <i>[Signature]</i> |
| 14 | Сапон А.Ф. | дворник | 19.07.23 | <i>[Signature]</i> |
| 15 | Мурминаева Н.Ю. | воспитатель | 19.07.23 | <i>[Signature]</i> |

Лист ознакомления сотрудников с «Положением об оплате труда и стимулировании работников муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада № 20 «Ивушка» с. Цыпка муниципального образования Туапсинский район» от 18.07.2023г.