

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 26»

ИЗМЕНЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ **между работодателем и работниками** **МБДОУ «Детский сад № 26»**

Проект утвержден на общем собрании трудового коллектива 24.04.2021г.

Дата вступления в силу изменений к коллективному договору 27.04.2021 г.

Срок действия коллективного договора с 9.01.2021 г. по 08.01.2024 г.

От работодателя:

Заведующий МБДОУ
«Детский сад № 26»

А.А. Шефер

«27» апреля 2021

М.П.



От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации

Е.М. Стрельникова

«27» апреля 2021

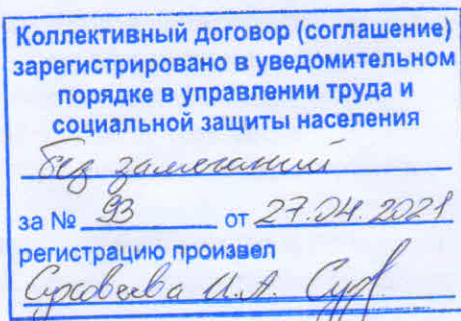
Коллективный договор (соглашение)
зарегистрировано в уведомительном
порядке в управлении труда и
социальной защиты населения

Без замечаний

за № 93 от 27.04.2021

регистрацию произвел

Стрельникова Е.М. Суд



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №26» в новой редакции.

1. Раздел 1. Общие положения читать в следующей редакции.

Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №26», Шпаковского муниципального округа Ставропольского края, (далее - положение) разработано в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, постановлением администрации Шпаковского муниципального района Ставропольского края от 04.03.2011 № 84 «Об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений Шпаковского муниципального района Ставропольского края» (в ред. постановлений администрации Шпаковского муниципального района от 06.02.2018 № 77, от 03.06.2019 № 489, от 10.04.2020 № 245) , в соответствии с приказом комитета образования администрации Шпаковского муниципального округа Ставропольского края № 36-ЛС от 11.01.2021 г. «Об оплате труда работников муниципальных казенных и бюджетных образовательных организаций, подведомственных комитету образования администрации Шпаковского муниципального округа Ставропольского края, МКУ «Центр по техническому обслуживанию, капитальному ремонту, обеспечению безопасности образовательных учреждений Шпаковского муниципального округа»

Раздел 2. Порядок формирования системы оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №26» читать в следующей редакции.

2.1. Система оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №26», (далее – учреждение) устанавливается с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации и настоящего положения.

Заработная плата работников учреждения состоит:
из должностных окладов, (окладов) ставок заработной платы;
из выплат компенсационного характера;
из выплат стимулирующего характера.

2.1.1. Недопущения снижения установленных указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 1 июня 2012 г. № 761 "О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы" и от 28 декабря 2012 г. № 1688 "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей" показателей оплаты труда отдельных категорий работников учреждения, а также обеспечения достижения национальных целей, определенных Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 "О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года" и от 21 июля 2020 года № 474 "О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года";

2.1.2. Создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

2.1.3. Обеспечения достигнутого уровня оплаты труда, в том числе по отдельным категориям работников (определяется на основе статистических данных Федеральной службы государственной статистики);

В целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности педагогической профессии совершенствование систем оплаты труда педагогических и иных

работников рекомендуется осуществлять на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, утвержденных в установленном порядке, с учетом перераспределения средств, предназначенных для оплаты труда в организациях, так, чтобы на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации (без учета части фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в сельской местности, а также в организациях, в которых за специфику работы выплаты компенсационного характера предусмотрены по двум и более основаниям).

Определять предельную долю расходов на оплату административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда образовательных учреждений в объеме не более 40 процентов.

2.1.4. Обеспечения включаемых в систему основных государственных гарантий по оплате труда мер, в том числе с учетом минимального размера оплаты труда в рамках реализации норм федерального закона и правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П и от 16 декабря 2019 г. № 40-П, а также утвержденных Правительством Российской Федерации требований к системам оплаты труда работников учреждения;

2.1.5. Совершенствования структуры заработной платы, в том числе соотношения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат компенсационного и стимулирующего характера с учетом задач кадрового обеспечения учреждения и стимулирования работников к повышению результатов труда;

2.1.6. Установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения дифференцированно по должностям (профессиям) на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп с учетом минимального размера оплаты труда в рамках реализации норм федерального закона и правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П и от 16 декабря 2019 г. № 40-П, а также утвержденных Правительством Российской Федерации требований к системам оплаты труда работников учреждения;

2.1.7. Повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

2.1.8. Выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также за выполнение работ в выходные и нерабочие праздничные дни с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П и от 16 декабря 2019 г. № 40-П;

2.1.9. Фонда оплаты труда, сформированного на календарный год, обеспечивающего установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения дифференцированно по должностям (профессиям) на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп с учетом минимального размера оплаты труда в рамках реализации норм федерального закона и правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П и от 16 декабря 2019 г. № 40-П, а также утвержденных Правительством Российской Федерации требований к системам оплаты труда работников учреждения;

2.1.10. Мнения соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации;

2.1.11. Порядка аттестации работников учреждения, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

2.1.12. Систем нормирования труда, определяемых организацией с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и (или) устанавливаемых коллективным договором.

Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством, по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологий и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за 2 месяца.

В случае принятия решения о приостановлении (ограничении) деятельности находящихся в Шпаковском муниципальном округе учреждений за работниками таких учреждений сохраняется заработная плата в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 11 мая 2020 г. № 316 "Об определении порядка продления действия мер по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения в субъектах Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)".

Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

2.2. Должностные оклады и ставки заработной платы работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №26» устанавливаются согласно разделу 3 настоящего Положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

2.3. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем и включает в себя все должности учреждения. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с Положением, согласованным в установленном порядке с профсоюзной организацией Учреждения.

2.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам учреждения согласно разделу 4 настоящего приложения.

2.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения согласно разделу 5 настоящего приложения.

2.6. Порядок оказания материальной помощи работникам учреждения приведены в разделе 6 настоящего приложения.

2.7. Порядок установления размера оплаты труда педагогическим работникам учреждения приведен в разделе 7 настоящего приложения.

2.8. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников приведены в разделе 8 настоящего приложения.

2.9. Система оплаты труда учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами (положением об оплате труда и др.), которые разрабатываются применительно только к работникам данного учреждения, а также предусматривают по всем имеющимся в штате учреждения должностям работников размеры должностных окладов, ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

2.10. Заведующим учреждения формируется и утверждается единое штатное расписание организации, которое включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данной организации. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются заведующим организации на основе требований к профессиональной подготовке и уровню

квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с положением об оплате труда работников организации, согласованным в установленном порядке с представительным органом работников.

2.11. Месячная заработная плата работника (включая оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера), полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, полученного за счет средств краевого, местного бюджетов, дополнительных платных образовательных услуг, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности с учетом минимального размера оплаты труда в рамках реализации норм федерального закона и правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П и от 16 декабря 2019 г. № 40-П.

2.11. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих и квалификационных уровней.

2.12. Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год исходя из размеров субсидий, предоставленных бюджетной организацией на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), объемов централизованных средств и используемых организациями с учетом исполнения ими целевых показателей эффективности работы, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности с учетом минимального размера оплаты труда в рамках реализации норм федерального закона и правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П и от 16 декабря 2019 г. № 40-П, а также утвержденных Правительством Российской Федерации требований к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.

2.13. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда учреждения работникам может быть оказана материальная помощь в случаях, установленных Положением об оказании материальной помощи работникам учреждения.

Раздел 3. Должностные оклады, оклады, ставки заработной платы работников МБДОУ «Детский сад №26» по профессиональным квалификационным группам должностей читать в следующей редакции.

3.1. Должностные оклады работников учреждения по профессиональным квалификационным группам должностей.

3.1.1. Должностные оклады по профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
1.	Первый квалификационный уровень	Помощник воспитателя	5737

3.1.2. Должностные оклады по профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
--------------	---------------------------------	--	----------------------------------

1.	Первый квалификационный уровень	младший воспитатель	6258
----	---------------------------------	---------------------	------

3.1.3. Ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальная ставка заработной платы (рублей)
1.	Первый квалификационный уровень	музыкальный руководитель инструктор по физической культуре.	8000
3.	Третий квалификационный уровень	воспитатель; педагог-психолог	9000
4.	Четвертый квалификационный уровень	старший воспитатель; учитель-логопед	9800

3.2. Размеры должностных окладов и ставок заработной платы работников, занимающих общеотраслевые должности служащих.

3.2.1. Размеры должностных окладов работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессионально-квалификационным группам (далее ПКГ)

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей, входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Должностной оклад по ПКГ, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»			
1	Первый квалификационный уровень	делопроизводитель	5737
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»			
1.	Второй квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	7093
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»			
1	Первый квалификационный уровень	Экономист	8553

3.3. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих.

3.3.1. Размеры окладов рабочих учреждения, устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

1-й разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: сторож, дворник, подсобный рабочий кухни, уборщик служебных и производственных помещений.	5737
2-й разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: Оператор стиральных машин, кастелянша, рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию зданий.	6050
3-й разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: повар	6362
4-й разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: повар	6988
5-й разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: кочегар	7510

3.4. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации соответствующей аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

Раздел 4. Выплаты компенсационного характера читать в следующей редакции.

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы, если иное не установлено федеральным законодательством, нормативными и правовыми актами Ставропольского края.

4.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения с учетом настоящего Положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными актами Российской Федерации, нормативными актами Ставропольского края, содержащими нормы трудового права, коллективным договором.

4.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников учреждения.

4.4. Выплаты работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда:

Рабочее место (количество)	Размер выплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы.	№ карты специальной оценки условий труда работников.
Повар (2)	10	№3,1

4.4.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с должностными окладами и ставками заработной платы, установленными для различных видов

работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

Работникам по результатам проведения специальной оценки условий труда, превышающих гигиенические нормативы, предусматриваются выплата в размере 10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предусмотренные статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе.

Руководитель организации проводит специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

4.5. Выплаты работникам учреждения, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) производить с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П и от 16 декабря 2019 г. № 40-П.

4.5.1 Размеры выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

Наименование выплат	Размер выплаты %	Фактор, обуславливающий получение выплаты
За работу в Учреждении, расположенном в сельской местности: воспитатель, педагог-психолог, старший воспитатель, учитель-логопед, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре и труду.	25	Работа в образовательном учреждении, расположенном в селе Верхнерусском, хуторе Нижнерусском.
За работу в ночное время сторож	35 за каждый час работы в ночное время.	Работа в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов)
Специалистам логопедического пункта: учитель логопед	20	Работа в должности учителя-логопеда в логопедическом пункте Учреждения

Примечание:

При наличии у работников права на применение повышений, установленных в процентах (в абсолютных величинах) по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию определять отдельно без учета других повышающих коэффициентов и (или) повышений, установленных в процентах (в абсолютных величинах), которые затем суммировать и применять путем умножения образовавшейся величины на размер заработной платы, исчисленный за фактический объем учебной нагрузки и (или) педагогической работы.

Перечень должностей работников и конкретные размеры выплат в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы в тех случаях, когда они имеют минимальные и максимальные значения, определяются руководителем учреждения по согласованию с ППО учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в особых условиях и других факторов.

В каждой организации на основании указанного Перечня по согласованию с представительным органом работников утверждается перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы в данной организации устанавливаются выплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы.

Педагогическим работникам выплата за работу в учреждении, расположенном в сельской местности, осуществляется пропорционально педагогической нагрузке.

4.5.2. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) в размере 35 процентов часовой тарифной ставки, должностного оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

4.5.3. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере.

4.5.4. Оплата за сверхурочную работу

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

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

4.5.5. Работникам учреждения, выполняющим в одной и той же организации в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника или совмещение профессий (должностей):

Педагогическим работникам, при выполнении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится выплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

Выплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

Размер должностного оклада, ставки заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также при ухудшении качества работы.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в трудовом договоре, коллективном договоре и других локальных нормативных актах учреждения.

Раздел 5. Выплаты стимулирующего характера читать в следующей редакции.

5.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения ППО, на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

При этом критерии и показатели стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании Учреждения в целом.

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в образовательной организации создается соответствующая комиссия с участием ППО учреждения.

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждается приказом заведующего учреждения.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются Учреждением самостоятельно в пределах имеющихся средств по фонду оплаты труда за счет всех источников финансирования по согласованию с ППО Учреждения и закрепляются в коллективном договоре, в соответствии с настоящим Положением.

5.2. В образовательных организациях устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера.

5.2.1. За интенсивность и высокие результаты работы:

за интенсивность труда;

за высокие результаты работы;

за выполнение особо важных и ответственных работ.

5.2.2. За качество выполняемых работ:

за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);

за наличие квалификационной категории;

за образцовое выполнение муниципального задания.

5.2.3. Премияльные выплаты по итогам работы:

премия по итогам работы за месяц;

премия по итогам работы за квартал;

премия по итогам за полугодие;

премия по итогам работы за год;

единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

5.3. За интенсивность и высокие результаты работы:

5.3.1. За интенсивность и высокие результаты работы

Наименование выплат	Условия получения выплаты	Показатели и критерии эффективной деятельности	Периодичность	Размер выплаты % Рублях
Денежные выплаты воспитателям	Работа в должности воспитателя	Сохранение педагогических кадров воспитателей	Ежемесячно	>> 1000
Денежная выплата педагогам, отнесённым к категории молодых специалистов	Работа в должности педагога	Сохранение педагогических кадров	Ежемесячно	7500
Денежные выплаты завхозу В МБДОУ «Детский сад №26»	Контроль и соблюдение положений договоров (электро-газоводоснабжения, ЖБО, ТБО, связи, техобслуживания газовой системы).	Ведение договорной деятельности	ежемесячно	>> 6100

Денежные выплаты завхозу В филиале МБДОУ «Детский сад №26»	Контроль и соблюдение положений договоров (электро-газо-водоснабжения, ЖБО, ТБО, связи, техобслуживания газовой системы).	Ведение договорной деятельности	ежемесячно	>< 4640
Денежные выплаты экономист	Контроль за соблюдением установленных лимитов на потребление тепло, водо, энергоносителей	Ведение учёта	ежемесячно	>< 16070
Денежные выплаты делопроизводителю	Ведение учета в программе зачисления воспитанников АВЕРС	Соблюдений законодательства	Ежемесячно	>< 9930
Младшим воспитателям	За содержанием участка для прогулок детей.	Обеспечение требований СанПиНа.	Ежемесячно	>< 6534
Денежные выплаты повару	За проведение санитарно – гигиенических и противоэпидемиологических мероприятий	Соблюдение повышенного санэпидрежима на пищеблоке.	Ежемесячно	>< 5804
Денежные выплаты сторож.	Осуществление мероприятий, по предупреждению криминогенной обстановки в ДОУ	Выполнение требований по безопасности	Ежемесячно	>< 6693,17
Денежные выплаты кухонный рабочий	За проведение санитарно – гигиенических и противоэпидемиологических мероприятий	Соблюдение норм СанПиНа	Ежемесячно	>< 7055
Денежные выплаты рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту	Дополнительная работа по профессии слесарь-сантехник	Выполнение работ слесаря-сантехника	Ежемесячно	>< 7055

зданий				
Денежные выплаты машинист по стирке белья	Поддержка, реставрация и сохранности театральных костюмов	Сохранение материальной базы образовательного процесса	Ежемесячно	>> 17990
Денежные выплаты кастелянше	Пошив и сохранность театральных костюмов	Сохранение материальной базы образовательного процесса	Ежемесячно	>> 3371
Денежная выплата ответственному за ведение системы «Новигатор дополнительного образования»	Работа по заполнению программы	Соблюдений законодательства	Ежемесячно	>> 2000

5.3.2. За выполнение особо важных и ответственных работ.

Наименование выплат	Условия получения выплаты	Показатели и критерии эффективной деятельности	Периодичность	Размер выплаты % в рублях
Денежная выплата ППО	Осуществлении профсоюзной работы в учреждении.	Председатель первичной организации	Ежемесячно	15% >>
Денежная выплата администратору сайта	Поддержка сайта в активном состоянии	Администрирование сайта	Ежемесячно	1000 >>
Денежная выплата ответственному за охрану труда в учреждении	Проведение мероприятий по охране труда	Ответственный по охране труда	Ежемесячно	>> 1000
Денежная выплата ответственному за ведения	Работа с сайтом, в электронном магазине – ОТЭС маркет	Контрактный управляющий	Ежемесячно	>> 4000

сайта БУЗГОВ				
-----------------	--	--	--	--

5.4. Выплаты за качество выполняемых работ.

5.4.1. За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается выплата:

имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности в размере 30 процентов установленного должностного оклада;

имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности в размере 20 процентов установленного должностного оклада;

имеющим почетное звание «народный» - в размере 30 процентов, «заслуженный» – 20 процентов установленного должностного оклада

по основной должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – в размере 15 процентов установленного должностного оклада по основной должности.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков выплата производится по одному из оснований.

5.4.2. За наличие квалификационной категории педагогическим работникам:

за наличие у педагогических работников, прошедших аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности, - до 5 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие I квалификационной категории – до 15 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие высшей квалификационной категории – до 20 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы).

5.4.3. За образцовое выполнение муниципального задания, за качество выполняемых работ выплаты осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг.

При этом показатели и критерии для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и организации в целом.

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в организации создана соответствующая комиссия с участием представительного органа работников организации.

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждается приказом руководителя организации.

5.5. Премияльные выплаты по итогам работы:

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

-единовременная премия в связи с особо значимыми событиями;

-премиальные выплаты по итогам работы за месяц устанавливаются за выполнение критериев и показателей результативности и эффективности деятельности работников за месяц.

5.5.1. Премия по итогам работы могут быть за месяц, квартал, полугодие, год.

5.5.2. Единовременные премии в связи с особо значимыми событиями выплачиваются на основании приказа заведующего учреждения в следующих случаях:

- при объявлении благодарности или награждении почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, Думы Ставропольского края и министерством образования и молодежной политики Ставропольского края;

- в связи с государственными или профессиональными праздниками;

- в связи с юбилейными датами рождения (50,55,60 лет).

Единовременная премия выплачивается при условии наличия экономии фонда оплаты труда. Расчет экономии фонда оплаты труда осуществляется на дату наступления основания для выплаты единовременной премии работникам.

5.5.3. Разовые премии работникам выплачиваются согласно приказу заведующего Учреждения без согласования с ППО в следующих случаях: занятие 1-3 мест в проводимых районных, краевых или всероссийских мероприятиях, выполнение срочных разовых поручений руководителя сверх утвержденных должностных обязанностей и других случаях. Размер разовой премии не ограничен.

5.6. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

Планирование фонда оплаты труда учреждения по фонду стимулирующих выплат осуществляется раздельно по педагогическим работникам (с учетом дополнительно выделяемых средств) и остальным работникам.

Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группе работника, так и в абсолютном размере.

5.7. Фонд выплат стимулирующего характера за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам Учреждения формируется отдельно (с учетом дополнительно выделенных средств). Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных работников.

5.7. Показатели и критерии эффективности деятельности работников должны учитывать необходимость выполнения целевых показателей эффективности деятельности организации в части оказания муниципальных услуг (выполнения работ), а также необходимость достижения установленных в планах мероприятий по реализации "дорожных карт" значений целевых показателей развития.

Критерии оценки эффективности деятельности воспитателей МБДОУ «Детский сад № 26» для установления ежемесячной персональной стимулирующей надбавки (Приложение2)

Раздел 6. Оказание материальной помощи читать в следующей редакции.

6.1. Экономия фонда оплаты труда Учреждения может использоваться на оказание материальной помощи работникам по их письменному обращению.

Материальная помощь оказывается в следующих случаях:

- болезнь работника;
- смерть близких родственников (родителей, детей);
- наступление знаменательного события (свадьба, юбилей);
- трудное материальное положение и др. случаи.

6.2. Размер материальной помощи определяется руководителем по согласованию с председателем ППО, исходя из расчета экономии фонда оплаты труда на дату обращения.

6.3. Материальная помощь выплачивается по приказу заведующего на основании заявления работника или представления документов, подтверждающих данное событие.

Раздел 7. Порядок установления размера оплаты труда педагогическим работникам учреждения читать в следующей редакции.

7.1. Аттестация педагогических работников учреждения осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

7.2. Уровень образования педагогических работников организаций при установлении размеров заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

7.3. Требования к уровню образования при установлении размеров оплаты труда педагогических работников организаций определены в разделе «Требования к квалификации» квалификационных характеристик должностей работников образования.

7.4. Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» соответствует высшему профессиональному образованию.

Окончание 3-х полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений соответствует среднему профессиональному образованию

7.5. В случаях, когда размер оплаты труда зависит от квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает:

при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

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

7.6. При разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников, учреждение не вправе:

формировать и утверждать профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным группам;

переносить профессии рабочих и должности служащих в другие профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп, изменять порядок регулирования продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), в том числе вводить оплату труда на основе должностных окладов вместо ставок заработной платы работникам, нормирование труда которых осуществляется с учетом норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы;

применять наименование должностей (профессий) работников, не соответствующие наименованиям должностей специалистов и служащих, профессий рабочих и квалифицированным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот, либо наличие ограничений;

утверждать квалификационные характеристики по должностям служащих и профессиям рабочих; отступать от Единого реестра ученых степеней и ученых званий и порядка присуждения ученых степеней, утверждаемых в установленном порядке;

устанавливать по должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различные размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам, ставкам заработной платы.

7.7. Руководитель учреждения проверяет документы об образовании и устанавливает работникам размер оплаты труда; ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы), штатное расписание по форме, утверждаемой приказом комитета образования Шпаковского муниципального района.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждения несет руководитель.

Раздел 8. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам читать в следующей редакции.

8.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы _____ в неделю (в год) определяются в соответствии с положениями приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее - приказ _____ от 22 декабря 2014 г. № 1601), предусматривающими, что в зависимости _____ от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, составляющая 36 часов в неделю, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 20, 24, , 36 часов в неделю.

8.2. Педагогическим работникам, поименованным в пунктах 2.3 - 2.8 приложения 1 к приказу от 22 декабря 2014г. № 1601, выполняющих с их письменного согласия педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу сверх установленной нормы часов в неделю _____ (в год) за ставку заработной платы, либо ниже установленной нормы часов _____ в неделю (в год) за ставку заработной платы, в целях обеспечения равной оплаты за труд равной ценности педагогических работников предусматривать следующий порядок исчисления заработной платы за весь объем педагогической или учебной (преподавательской) работы:

для педагогических работников, поименованных в пунктах 2.3 - 2.7 _____ и в подпункте 2.8.1 указанного приказа, - путем умножения размеров ставок заработной платы, установленных за календарный месяц _____ по квалификационному уровню ПКГ без применения к ним каких-либо повышений, устанавливаемых в процентах (в абсолютных величинах) _____ за квалификационные категории или по иным основаниям, на фактический объем учебной нагрузки (педагогической работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов преподавательской или педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

применять повышения, устанавливаемых в процентах (в абсолютных величинах), к размеру заработной платы, исчисленному за фактический объем учебной нагрузки и (или) фактический объем педагогической работы, исходя из ставки заработной платы, размер которой определен без учета каких-либо повышений за квалификационные категории или по иным основаниям, на фактический объем учебной нагрузки (педагогической работы).

8.3. Ставки заработной платы за календарный месяц, устанавливаемые педагогическим работникам, поименованным в подпунктах 2.8.1 приложения 1 к приказу от 22 декабря 2014г. № 1601, за норму часов педагогической работы соответственно 36,20,24 часа в неделю и являющиеся для них нормируемой частью их педагогической работы, выплачиваются указанным педагогическим работникам с учетом выполнения ими другой педагогической работы, входящей в их должностные обязанности в соответствии с квалификационной характеристикой, которая именуется «другая часть педагогической работы» и регулируется в порядке, установленном разделом II приложения к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. N 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Согласно пункту 2.2 приложения 2 к приказу от 22 декабря 2014г. _____ № 1601 отдельным учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю, должна обеспечиваться выплата ставок заработной платы в полном объеме при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой.

8.4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

8.5. Штатное расписание (преподавателей) ежегодно утверждаются руководителями организаций.

Раздел 9. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников читать в следующей редакции.

9.1. Почасовая оплата труда педагогических работников организаций применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше 2-х месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки, путем внесения в тарификацию.

Приложение № 1

к положению об оплате труда работников

Порядок оплаты труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях

Действие квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных организаций, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7.04. 2014 года № 276, сохраняется при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях: при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория; при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе; при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
Учитель;	преподаватель Воспитатель
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший Воспитатель
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Воспитатель, учитель-логопед
Педагог-психолог	Воспитатель, педагог-психолог
Учитель музыки общеобразовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательной организации среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования	Музыкальный руководитель

Перечень
критериев и показателей для распределения поощрительных выплат
педагогическим работникам из стимулирующей части фонда оплаты труда муниципального
бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 26»
за результативность и эффективность работы
СТАРШЕГО ВОСПИТАТЕЛЯ

Критерии	Показатели	Баллы	Выполнено	Оценено
1.Результативность профессиональной деятельности	1. Публикации в СМИ (сайте ДОУ, интернет сайты, печатные издания)	0,25		
	2. Организация и проведение очных и онлайн мероприятий, направленных на повышения имиджа ДОУ (за каждое): опросы, акции, гостиные, день открытых дверей	0,5		
	3. Награды за участие в: <ul style="list-style-type: none"> • В конкурсах и олимпиадах: внутренних, районных, российских, международных • В онлайн вебинарах, семинарах, конференциях (1 раз в квартал) За оба показателя максимум 1 балл	0,5		
2. Эффективность управленческой деятельности	1.Рализация учебного, годового плана и образовательных программ в полном объеме	0,5		
3.Работа с социумом	Привлечение к участию в методической работе представителей общественных организаций	0,25		
4 Работа с родителями	1.Отсутствие конфликтов, жалоб в группах ДОУ	0,5		
5.Создание элементов образовательной инфраструктуры.	1.Оформление кабинета, пополнение ППРС.	1		
	ИТОГО:	4		

Результаты выполнения показателей эффективности деятельности
ВОСПИТАТЕЛЯ

Критерии	Условия осуществления выплат	Баллы	Выполнено	Оценено
1.Доступность качественного образования и воспитания	1. Публикации в СМИ (сайте ДОУ, интернет сайты, печатные издания)	0,25		
	2.Руководство кружковой работой (при наличии плана, графика работы, учёта посещаемости, регулярного посещения занятий)	0,25		
	3. Реализация проектов по развитию творческих способностей детей.	0,25		
	4.Посещаемость воспитанниками группы: – 70% и выше старший возраст, 60% и выше	0,5		

	младший возраст: - В летнее время 50% и выше.			
2.Результативность профессиональной деятельности	5. Награды за участие в: <ul style="list-style-type: none"> В конкурсах и олимпиадах: внутренних, районных, российских, международных В онлайн вебинарах, семинарах, конференциях (1 раз в квартал) За оба показателя максимум 1 бал	0,5		
	6.Подготовка и проведение внеплановых мероприятий (за каждое): <ul style="list-style-type: none"> Открытые: занятия, прогулки, праздники, развлечения мастер-класс, практикум, дискуссии (в очной форме или онлайн) 	0,5		
3. Работа с родителями	8.Эффективное налаживание связей с родителями воспитанников: <ul style="list-style-type: none"> Отсутствие конфликтов, жалоб в группе. Активное участие родителей в жизни детского сада. 	0,25 0,25		
	2.Отсутствие долгов по родительской плате (долг более 1 месяца) 90% и выше	0,5		
4 Создание элементов образовательной инфраструктуры	4. Инициатива в решении проблем учреждения, группы, создание элементов образовательной инфраструктуры ДОУ, группы, участка: пополнение ППРС, эстетическое оформление, благоустройство.	0,5		
ИТОГО:		4		

**Результаты выполнения показателей эффективности деятельности
УЧИТЕЛЯ-ЛОГОПЕДА**

Критерии	Условия осуществления выплат	Баллы	Выполнено	Оценено
1.Доступность качественного образования и воспитания	1. Публикации в СМИ (сайте ДОУ, интернет сайты, печатные издания)	0,5		
	2 Творческий подход к решению коррекционных задач, использование активных форм работы с детьми (проекты, конкурсы, развлечения, акции)	0,5		
2.Результативность профессиональной деятельности	1. Награды за участие в: <ul style="list-style-type: none"> В конкурсах и олимпиадах: внутренних, районных, российских, международных В онлайн вебинарах, семинарах, конференциях (1 раз в квартал) За оба показателя максимум 1 бал	0,5		
	2.Подготовка и проведение внеплановых мероприятий (за каждое): <ul style="list-style-type: none"> Открытые: занятия, прогулки, праздники, развлечения мастер-класс, практикум, дискуссии (в очной форме или онлайн) 	0,5		

3. Создание элементов образовательной инфраструктуры.	2. Инициатива в решении проблем учреждения (ремонт, укрепление материально – технической базы кабинета).	1		
4. Организация работы с родителями, социумом.	1. Ведение профилактической и просветительской работы с родителями (анкетирование, консультирование (индивидуальное, групповое) подготовка материала в родительский уголок).	0,5		
ИТОГО:		4		

**Результаты выполнения показателей эффективности деятельности
ПЕДАГОГА ПСИХОЛОГА**

Критерии	Условия осуществления выплат	Баллы	Выполнено	Оценено
1.Доступность качественного образования и воспитания	1. Публикации в СМИ (сайте ДОУ, интернет сайты, печатные издания)	0,25		
	2 Творческий подход к решению коррекционных задач, использование активных форм работы с детьми (проекты, конкурсы, развлечения, акции)	0,5		
2.Результативность профессиональной деятельности	3. Награды за участие в: <ul style="list-style-type: none"> • В конкурсах и олимпиадах: внутренних, районных, российских, международных • В онлайн вебинарах, семинарах, конференциях (1 раз в квартал) За оба показателя максимум 1 балл	0,5		
	4. Проведение ранней коррекции	0,5		
	5.Подготовка и проведение внеплановых мероприятий (за каждое): <ul style="list-style-type: none"> • Открытые: занятия, прогулки, праздники, развлечения • мастер-класс, практикум, дискуссии (в очной форме или онлайн) 	0,5		
3. Создание элементов образовательной инфраструктуры.	2. Инициатива в решении проблем учреждения (ремонт, укрепление материально – технической базы кабинета).	1		
4. Организация работы с родителями, социумом.	1. Ведение профилактической и просветительской работы с родителями (анкетирование, консультирование(индивидуальное, групповое) подготовка материала в родительский уголок).	0,25		
ИТОГО:		4		

**Результаты выполнения показателей эффективности деятельности
МУЗЫКАЛЬНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ**

Критерии	Условия осуществления выплат	Баллы	Выполнено	Оценено
1.Доступность качественного	1. Публикации в СМИ (сайте ДОУ, интернет сайты, печатные издания)	0,25		

образования и воспитания	2 Реализация проектов по развитию творческих способностей	0,5		
2.Результативность профессиональной деятельности	3. Награды за участие в: <ul style="list-style-type: none"> В конкурсах и олимпиадах: внутренних, районных, российских, международных В онлайн вебинарах, семинарах, конференциях (1 раз в квартал) За оба показателя максимум 1 бал	0,5		
	5.Подготовка и проведение внеплановых мероприятий (за каждое): <ul style="list-style-type: none"> Открытые: занятия, прогулки, праздники, развлечения мастер-класс, практикум, дискуссии (в очной форме или онлайн) 	0,5		
3. Создание элементов образовательной инфраструктуры.	2. Инициатива в решении проблем учреждения (ремонт, укрепление материально – технической базы кабинета).	1		
4. Организация работы с родителями, социумом.	1. Ведение профилактической и просветительской работы с родителями (анкетирование, консультирование(индивидуальное, групповое) подготовка материала в родительский уголок).	0,25		
ИТОГО:		4		

Результаты выполнения показателей эффективности деятельности младшего воспитателя

Показатели	Утверждено	Выполнено	Оценено
Отсутствие обоснованных жалоб на работу младшего воспитателя.	1		
Образцовая организация детского питания <ul style="list-style-type: none"> соблюдение графика кормления, культура организации кормления, творческий подход к оформлению и организации питания. 	1		
Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика генеральной уборки помещения. Строгое соблюдение санитарных норм <ul style="list-style-type: none"> образцовое содержание групп, проведение генеральных уборок. 	1		
Активное участие в проведении мероприятий для детей детского сада, за участие в благоустройстве территории, помещений ДООУ	1		
Работа без листа нетрудоспособности	1		
За стаж работы в учреждении: <ul style="list-style-type: none"> от 10 лет и более от 5 до 10 лет от 0 до 5 лет 	1 0,7 0,5		
ИТОГО:	6		

Результаты выполнения показателей эффективности деятельности делопроизводителя

Показатели	Утвержд ено	Выполнен о	Оценено
Отсутствие обоснованных жалоб на работу сотрудника по электронному документообороту с централизованной бухгалтерией.	1		
Своевременное отправление исходящей документации, издание приказов, табеля, отчётов и т.д.	1		
Увеличение объема работ, не связанных с должностным функционалом (отчет в ПФР, работу в системе АБЕРС, особо важные поручения руководителя, не входящие в должностные обязанности)	1		
Активное участие в проведении мероприятий для детей детского сада, за участие в благоустройстве территории, помещений ДОУ	1		
Работа без листа нетрудоспособности	1		
За стаж работы в учреждении:			
• от 10 лет и более	1		
• от 5 до 10 лет	0,7		
• от 0 до 5 лет	0,5		
ИТОГО:	6		

Результаты выполнения показателей эффективности деятельности экономиста

Показатели	Утверж дено	Выполнен о	Оценено
Отсутствие обоснованных жалоб на работу сотрудника по электронному документообороту с централизованной бухгалтерией.	1		
Своевременное отправление кассовых заявок, соглашений и дополнительных соглашений к муниципальному заданию.	1		
Увеличение объема работ, не связанных с должностным функционалом (договора по коммуналке, особо важные поручения руководителя, не входящие в должностные обязанности)	1		
Активное участие в проведении мероприятий для детей детского сада, за участие в благоустройстве территории, помещений ДОУ	1		
Работа без листа нетрудоспособности	1		
За стаж работы в учреждении:			
• от 10 лет и более	1		
• от 5 до 10 лет	0,7		
• от 0 до 5 лет	0,5		
ИТОГО:	6		

Результаты выполнения показателей эффективности деятельности завхоза

Показатели	Утвержд ено	Выполне но	Оценено
Осуществление качественного контроля за работой обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала	1		

Укрепление и сохранность материально – технической базы учреждения, своевременная постановка и списание, и замена твердого инвентаря и мягкого инвентаря..	1		
Своевременное проведение инструктажей , правильное ведение документации по пожарной безопасности и по ГО.	1		
Отсутствие замечаний за условия хранения продуктов питания.	1		
Работа без листа нетрудоспособности	1		
За стаж работы в учреждении: <ul style="list-style-type: none"> • от 10 лет и более • от 5 до 10 лет • от 0 до 5 лет 	1 0,7 0,5		
ИТОГО:	6		

Результаты выполнения показателей эффективности деятельности дворника

Показатели	Утверж дено	Выпол нено	Оценено
Содержать в чистоте близлежащую территорию на 2 метра от ограждения	1		
В зимний период своевременно очищать дорожки от снега и сбивать с крыши сосульки	1		
Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика ежедневной уборки	1		
Активное участие в проведении мероприятий для детей детского сада, за участие в благоустройстве территории, помещений ДООУ	1		
Работа без листа нетрудоспособности	1		
За стаж работы в учреждении: <ul style="list-style-type: none"> • от 10 лет и более • от 5 до 10 лет • от 0 до 5 лет 	1 0,7 0,5		
ИТОГО:	6		

Результаты выполнения показателей эффективности деятельности повара

Показатели	Утверж дено	Выполне но	Оценен о
1. Качественное выполнение технологии приготовления блюд <ul style="list-style-type: none"> • соответствие объема порций возрасту, • отсутствие претензий со стороны медицинского персонала, администрации, родителей, педагогов по качеству питания 	1		
2 Содержание помещений пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН <ul style="list-style-type: none"> • качественное проведение генеральных уборок, • содержание спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии 	1		
Соблюдения графика подача приготовленной пищи	1		

Активное участие в проведении мероприятий для детей детского сада, за участие в благоустройстве территории, помещений ДОУ	1		
Работа без листа нетрудоспособности	1		
За стаж работы в учреждении:			
• от 10 лет и более	1		
• от 5 до 10 лет	0,7		
• от 0 до 5 лет	0,5		
ИТОГО:	6		

Результаты выполнения показателей эффективности деятельности машиниста по стирке белья

Показатели	Утверж дено	Выпо лнен о	Оценено
Качественная стирка, хранение белья и спец. одежды соответственно СанПиН	1		
Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика стирки	1		
Содержание помещений прачки в соответствии с требованиями СанПиН • качественное проведение генеральных уборок, • содержание спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии	1		
Активное участие в проведении мероприятий для детей детского сада, за участие в благоустройстве территории, помещений ДОУ	1		
Работа без листа нетрудоспособности	1		
За стаж работы в учреждении:			
• от 10 лет и более	1		
• от 5 до 10 лет	0,7		
• от 0 до 5 лет	0,5		
ИТОГО:	6		

Результаты выполнения показателей эффективности деятельности Кастелянша

Показатели	Утверж дено	Выпо лнен о	Оценено
Качественное исполнение должностных обязанностей (обеспечение сохранности имущества, здания, сооружений, оборудования), строгое, ответственное соблюдение правил по ТБ, ПБ, ОТ, правил внутреннего трудового распорядка ДОУ	1		
Выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественное выполнение	1		
Сохранность мягкого инвентаря	1		
Активное участие в проведении мероприятий для детей детского сада, за участие в благоустройстве территории, помещений ДОУ	1		
Работа без листа нетрудоспособности	1		

За стаж работы в учреждении:			
• от 10 лет и более	1		
• от 5 до 10 лет	0,7		
• от 0 до 5 лет	0,5		
ИТОГО:	6		

**Результаты выполнения показателей эффективности деятельности
подсобного рабочего кухни**

Показатели	Утверж дено	Выпо лнен о	Оценено
За отсутствие замечаний контролирующих органов по выполнению требований СанПиН, ППБ, ОТ и ТБ; на уровне ДОУ	1		
Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика генеральной уборки помещения	1		
Качественное мытье посуды, хранение кухонного инвентаря соответственно СанПиН	1		
Активное участие в проведении мероприятий для детей детского сада, за участие в благоустройстве территории, помещений ДОУ	1		
Работа без листа нетрудоспособности	1		
За стаж работы в учреждении:			
• от 10 лет и более	1		
• от 5 до 10 лет	0,7		
• от 0 до 5 лет	0,5		
ИТОГО::	6		

**Результаты выполнения показателей эффективности деятельности
рабочего по комплексному обслуживанию**

Показатели	Утвер ждено	Выпо лнено	Оцен ено
Оперативность выполнения заявок на устранению технических неполадок в помещениях ДОУ и на территории	1		
Отсутствие случаев отключения водоснабжение, электроснабжения по вине слесарей, электриков, рабочих	1		
Увеличение объема работ, не связанных с должностным функционалом (в зимний период своевременная очистка от снега, в теплое время года покос, в осенний период опиливание деревьев)	1		
Активное участие в проведении мероприятий для детей детского сада, за участие в благоустройстве территории, помещений ДОУ	1		
Работа без листа нетрудоспособности	1		
За стаж работы в учреждении:			
• от 10 лет и более	1		
• от 5 до 10 лет	0,7		

• от 0 до 5 лет	0,5		
ИТОГО:	6		

Результаты выполнения показателей эффективности деятельности сторожа

Показатели	Утверждено	Выполнено	Оценено
Выполнение дополнительной работы не входящей в должностные инструкции: - полив цветов, чистка дорожек во время обильных снегопадов - выполнение другой работы: многократно и однократно	1		
Тщательный обход и осмотр территории и помещений детского сада с занесением в журнал, с целью обнаружения причин, которые могут способствовать проникновению в ДОО посторонних лиц с целью хищения или повреждения имущества и извещение о неполадках завхозу	1		
Ведение и содержание документации по дежурству в надлежащем порядке.	1		
Активное участие в проведении мероприятий для детей детского сада, за участие в благоустройстве территории, помещений ДОО			
Работа без листа нетрудоспособности			
За стаж работы в учреждении: • от 10 лет и более • от 5 до 10 лет • от 0 до 5 лет	1 0,7 0,5		
ИТОГО:	6		

Результаты выполнения показателей эффективности деятельности уборщика служебных помещений

Показатели	Утверждено	Выполнено	Оценено
Отсутствие обоснованных жалоб на работу уборщика служебных помещений	1		
Увеличение объема работ, не связанных с должностным функционалом (в зимний период своевременная очистка от снега порога и дорожек, в теплое время года полив растений, в осенний период уборка листьев)	1		
Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика генеральной уборки помещения. Строгое соблюдение санитарных норм • образцовое содержание помещений, • проведение генеральных уборок.	1		
Активное участие в проведении мероприятий для детей детского сада, за участие в благоустройстве территории, помещений ДОО	1		
Работа без листа нетрудоспособности	1		
За стаж работы в учреждении: • от 10 лет и более • от 5 до 10 лет • от 0 до 5 лет	1 0,7 0,5		
ИТОГО:	6		

**Результаты выполнения показателей эффективности деятельности
кастелянша**

Показатели	Утвержде но	Выпо лнено	Оценен о
Качественное исполнение должностных обязанностей (обеспечение сохранности имущества, здания, сооружений, оборудования), строгое, ответственное соблюдение правил по ТБ, ПБ, ОТ, правил внутреннего трудового распорядка ДОУ	1		
Выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественное выполнение	1		
Сохранность мягкого инвентаря	1		
Активное участие в проведении мероприятий для детей детского сада, за участие в благоустройстве территории, помещений ДОУ	1		
Работа без листа нетрудоспособности	1		
За стаж работы в учреждении: <ul style="list-style-type: none"> • от 10 лет и более • от 5 до 10 лет • от 0 до 5 лет 	1 0,7 0,5		
ИТОГО:	6		

ПОЛОЖЕНИЕ
о комиссии по выплатам компенсационного и стимулирующего характера, премирования
работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 26»

1. Комиссия по выплатам компенсационного и стимулирующего характера, премирования работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 26» (далее Комиссия) создается приказом заведующей и функционирует на общественных началах.
2. В своей работе Комиссия руководствуется Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 26».
3. Мониторинг и оценка выполнения критериев деятельности работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №26» (далее – Учреждения) осуществляется Комиссией, обеспечивающей общественный характер управления.
4. В системе мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности работников Учреждения учитываются результаты, полученные в рамках внутреннего контроля администрации учреждения, результаты самооценки работников, а также результаты, полученные в рамках общественной оценки, представляемые в Комиссию.
5. Решения комиссии принимаются простым большинством голосов. На заседаниях Комиссия рассматривает и согласовывает: оценку объективности представленных работниками Учреждения итогов выполнения критериев оценки деятельности согласно оценочному листу. В случае установления существенных нарушений, представленные результаты возвращаются работникам Учреждения на доработку;
протокол согласования сводного оценочного листа по оценке выполнения критериев и показателей результативности деятельности работников Учреждения; лист согласования протокола; рассчитанные на предстоящий период размеры выплат стимулирующего характера, исходя из стоимости одного балла и суммы баллов оценки результативности работы.
6. Размеры стимулирующих выплат за выполнение показателей эффективности деятельности работников Учреждения определяются ежемесячно Комиссией на основании критериев и показателей оценки деятельности работников Учреждения для распределения выплат за результативность и эффективность работы по итогам предыдущего периода работы (месяца) и определяются в зависимости от количества набранных баллов и стоимости одного балла.
Расчет стоимости одного балла осуществляется исходя из общего количества утвержденных баллов работниками Учреждения и объема средств, запланированных на соответствующего текущего года по стимулирующим выплатам работникам за результативность и эффективность работы.
Стоимость одного балла утверждается заведующим Учреждением. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов конкретного работника. В результате получается размер выплаты стимулирующего характера конкретного работника на текущий период с указанием периодичности выплаты (ежемесячно) в течение соответствующего периода.
Сумма балла может меняться ежемесячно, в зависимости от экономии по стимулирующему фонду оплаты труда по Учреждению.
7. Заседания Комиссии проводятся председателем или его заместителем и считаются правомочными, если на них присутствует более половины членов комиссии.
6. Комиссия принимает решение большинством голосов от общего количества членов Комиссии, присутствующих на заседании. При равенстве голосов голос председателя комиссии является решающим.

7. Работник Учреждения имеет право присутствовать на заседаниях комиссии и давать необходимые пояснения.
8. Решение Комиссии оформляется протоколом, подписываемым председателем и секретарем комиссии.
9. По истечении 10 дней с момента составления протокола, решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.
10. Решение Комиссии является основанием для принятия решения о назначении и выплаты работнику Учреждения премий по итогам работы.

Приложение № 4

к положению о комиссии по выплатам компенсационного
и стимулирующего характера, премирования работников

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

**оценки выполнения утвержденных критериев и показателей оценки деятельности старшего
воспитателя _____ на выплату премиальных выплат из
стимулирующей части фонда оплаты труда**

Критерии	Показатели	Баллы	Выполнено	Оценено
1.Результативность профессиональной деятельности	1. Публикации в СМИ (сайте ДОУ, интернет сайты, печатные издания)	0,25		
	5. Организация и проведение очных и онлайн мероприятий, направленных на повышения имиджа ДОУ (за каждое): опросы, акции, гостиные, день открытых дверей	0,5		
	6. Награды за участие в: <ul style="list-style-type: none"> • В конкурсах и олимпиадах: внутренних, районных, российских, международных • В онлайн вебинарах, семинарах, конференциях (1 раз в квартал) За оба показателя максимум 1 балл	0,5		
2. Эффективность управленческой деятельности	1.Рализация учебного, годового плана и образовательных программ в полном объеме	0,5		
3.Работа с социумом	Привлечение к участию в методической работе представителей общественных организаций	0,25		
4 Работа с родителями	1.Отсутствие конфликтов, жалоб в группах ДОУ	0,5		
5.Создание элементов образовательной инфраструктуры.	1.Оформление кабинета, пополнение ППРС.	1		
	ИТОГО:	4		

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« ____ » _____ 20 г. _____ / _____ /

(подпись) (Ф.И.О. работника)

«Принято» « ____ » _____ 20 г. _____ / _____ /

Фамилия, имя, отчество и подпись, ответственного за прием оценочных листовки аналитических отчетов от работников учреждения

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

**оценки выполнения утвержденных критериев и показателей оценки деятельности
воспитателя _____ на выплату премиальных выплат из
стимулирующей части фонда оплаты труда**

Критерии	Условия осуществления выплат	Баллы	Выполнено	Оценено
1.Доступность качественного	1. Публикации в СМИ (сайте ДОУ, интернет сайты, печатные издания)	0,25		

образования и воспитания	2.Руководство кружковой работой (при наличии плана, графика работы, учёта посещаемости, регулярного посещения занятий	0,25		
	3. Реализация проектов по развитию творческих способностей детей.	0,25		
	4.Посещаемость воспитанниками группы: – 70% и выше старший возраст, 60% и выше младший возраст: - В летнее время 50% и выше .	0,5		
2.Результативность профессиональной деятельности	5. Награды за участие в: • В конкурсах и олимпиадах: внутренних, районных, российских, международных • В онлайн вебинарах, семинарах, конференциях (1 раз в квартал) За оба показателя максимум 1 бал	0,5		
	6.Подготовка и проведение внеплановых мероприятий (за каждое): • Открытые: занятия, прогулки, праздники, развлечения • мастер-класс , практикум, дискуссии (в очной форме или онлайн	0,5		
3. Работа с родителями	8.Эффективное налаживание связей с родителями воспитанников: • Отсутствие конфликтов, жалоб в группе. • Активное участие родителей в жизни детского сада.	0,25 0,25		
	2.Отсутствие долгов по родительской плате (долг более 1 месяца) 90% и выше	0,5		
4 Создание элементов образовательной инфраструктуры	4. Инициатива в решении проблем учреждения, группы, создание элементов образовательной инфраструктуры ДОУ, группы, участка: пополнение ППРС, эстетическое оформление, благоустройство.	0,5		
ИТОГО:		4		

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« ___ » _____ 20 г. _____ / _____ /

(подпись) (Ф.И.О. работника)

«Принято» « ___ » _____ 20 г. _____ / _____ /

Фамилия, имя, отчество и подпись, ответственного за прием оценочных листовки аналитических отчетов от работников учреждения

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей оценки деятельности
УЧИТЕЛЯ-ЛОГОПЕДА _____

выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда

Критерии	Условия осуществления выплат	Баллы	Вып олн ено	Оце не но
1.Доступность качественного	1. Публикации в СМИ (сайте ДОУ, интернет сайты, печатные издания)	0,5		

образования и воспитания	2 Творческий подход к решению коррекционных задач, использование активных форм работы с детьми (проекты, конкурсы, развлечения, акции)	0,5		
2.Результативность профессиональной деятельности	1. Награды за участие в: <ul style="list-style-type: none"> В конкурсах и олимпиадах: внутренних, районных, российских, международных В онлайн вебинарах, семинарах, конференциях (1 раз в квартал) За оба показателя максимум 1 бал	0,5		
	2.Подготовка и проведение внеплановых мероприятий (за каждое): <ul style="list-style-type: none"> Открытые: занятия, прогулки, праздники, развлечения мастер-класс, практикум, дискуссии (в очной форме или онлайн) 	0,5		
3. Создание элементов образовательной инфраструктуры.	2. Инициатива в решении проблем учреждения (ремонт, укрепление материально – технической базы кабинета).	1		
4. Организация работы с родителями, социумом.	1. Ведение профилактической и просветительской работы с родителями (анкетирование, консультирование(индивидуальное, групповое) подготовка материала в родительский уголок).	0,5		
ИТОГО:		4		

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« ____ » _____ 20 г. _____ / _____ /

(подпись) (Ф.И.О. работника)

«Принято» « ____ » _____ 20 г. _____ / _____ /

Фамилия, имя, отчество и подпись, ответственного за прием оценочных листовки аналитических отчетов от работников учреждения

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей оценки деятельности
ПЕДАГОГА ПСИХОЛО _____ **выплат из**
стимулирующей части фонда оплаты труда

Критерии	Условия осуществления выплат	Баллы	Вып олн ено	Оце не но
1.Доступность качественного образования и воспитания	1. Публикации в СМИ (сайте ДОУ, интернет сайты, печатные издания)	0,25		
	2 Творческий подход к решению коррекционных задач, использование активных форм работы с детьми (проекты, конкурсы, развлечения, акции)	0,5		
2.Результативность профессиональной деятельности	3. Награды за участие в: <ul style="list-style-type: none"> В конкурсах и олимпиадах: внутренних, районных, российских, международных В онлайн вебинарах, семинарах, конференциях (1 раз в квартал) За оба показателя максимум 1 бал	0,5		
	7. Проведение ранней коррекции	0,5		

	5. Подготовка и проведение внеплановых мероприятий (за каждое): <ul style="list-style-type: none"> Открытые: занятия, прогулки, праздники, развлечения мастер-класс, практикум, дискуссии (в очной форме или онлайн) 	0,5		
3. Создание элементов образовательной инфраструктуры.	2. Инициатива в решении проблем учреждения (ремонт, укрепление материально – технической базы кабинета).	1		
4. Организация работы с родителями, социумом.	1. Ведение профилактической и просветительской работы с родителями (анкетирование, консультирование (индивидуальное, групповое) подготовка материала в родительский уголок).	0,25		
ИТОГО:		4		

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« ___ » _____ 20 г. _____ / _____ /

(подпись) (Ф.И.О. работника)

«Принято» « ___ » _____ 20 г. _____ / _____ /

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей оценки деятельности МУЗЫКАЛЬНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ _____ выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда

Критерии	Условия осуществления выплат	Баллы	Вып олн ено	Оце не но
1. Доступность качественного образования и воспитания	1. Публикации в СМИ (сайте ДООУ, интернет сайты, печатные издания)	0,25		
	2 Реализация проектов по развитию творческих способностей	0,5		
2. Результативность профессиональной деятельности	3. Награды за участие в: <ul style="list-style-type: none"> В конкурсах и олимпиадах: внутренних, районных, российских, международных В онлайн вебинарах, семинарах, конференциях (1 раз в квартал) За оба показателя максимум 1 бал	0,5		
	5. Подготовка и проведение внеплановых мероприятий (за каждое): <ul style="list-style-type: none"> Открытые: занятия, праздники, развлечения мастер-класс, практикум, дискуссии (в очной форме или онлайн) 	0,5		
3. Создание элементов образовательной инфраструктуры.	2. Инициатива в решении проблем учреждения (ремонт, укрепление материально – технической базы кабинета).	1		
4. Организация работы с родителями, социумом.	1. Ведение профилактической и просветительской работы с родителями (анкетирование, консультирование (индивидуальное, групповое) подготовка материала в родительский уголок).	0,25		
ИТОГО:		4		

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« ____ » _____ 20 г. _____ / _____ /

(подпись) (Ф.И.О. работника)

«Принято» « ____ » _____ 20 г. _____ / _____ /

Фамилия, имя, отчество и подпись, ответственного за прием оценочных листовки аналитических отчетов от работников учреждения

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей оценки деятельности младшего воспитателя _____

на выплату премиальных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда

Показатели	Утверждено	Выполнено	Оценено
Отсутствие обоснованных жалоб на работу младшего воспитателя.	1		
Образцовая организация детского питания • соблюдение графика кормления, • культура организации кормления, • творческий подход к оформлению и организации питания.	1		
Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика генеральной уборки помещения. Строгое соблюдение санитарных норм • образцовое содержание групп, • проведение генеральных уборок.	1		
Активное участие в проведении мероприятий для детей детского сада, за участие в благоустройстве территории, помещений ДООУ	1		
Работа без листа нетрудоспособности	1		
За стаж работы в учреждении: • от 10 лет и более • от 5 до 10 лет • от 0 до 5 лет	1 0,7 0,5		
ИТОГО:	6		

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« ____ » _____ 20 г. _____ / _____ /

(подпись) (Ф.И.О. работника)

«Принято» « ____ » _____ 20 г. _____ / _____ /

Фамилия, имя, отчество и подпись, ответственного за прием оценочных листовки аналитических отчетов от работников учреждения

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей оценки деятельности делопроизводителя _____ на

выплату премиальных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда

Показатели	Утверждено	Выполнено	Оценено
Отсутствие обоснованных жалоб на работу сотрудника по электронному документообороту с централизованной бухгалтерией.	1		
Своевременное отправление исходящей документации, издание приказов, табеля, отчетов и т.д.	1		
Увеличение объема работ, не связанных с должностным функционалом (отчет в ПФР, работу в системе АВЕРС, особо важные поручения руководителя, не входящие в	1		

должностные обязанности)			
Активное участие в проведении мероприятий для детей детского сада, за участие в благоустройстве территории, помещений ДОУ	1		
Работа без листа нетрудоспособности	1		
За стаж работы в учреждении:			
• от 10 лет и более	1		
• от 5 до 10 лет	0,7		
• от 0 до 5 лет	0,5		
ИТОГО::	6		

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« ___ » _____ 20 г. _____ / _____ /

(подпись) (Ф.И.О. работника)

«Принято» « ___ » _____ 20 г. _____ / _____ /

Фамилия, имя, отчество и подпись, ответственного за прием оценочных листовки аналитических отчетов от работников учреждения

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей оценки деятельности
экономиста _____ на
выплату премиальных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда

Показатели	Утверж дено	Выполнен о	Оценено
Отсутствие обоснованных жалоб на работу сотрудника по электронному документообороту с централизованной бухгалтерией.	1		
Своевременное отправление кассовых заявок, соглашений и дополнительных соглашений к муниципальному заданию.	1		
Увеличение объема работ, не связанных с должностным функционалом (договора по коммуналке, особо важные поручения руководителя, не входящие в должностные обязанности)	1		
Активное участие в проведении мероприятий для детей детского сада, за участие в благоустройстве территории, помещений ДОУ	1		
Работа без листа нетрудоспособности	1		
За стаж работы в учреждении:			
• от 10 лет и более	1		
• от 5 до 10 лет	0,7		
• от 0 до 5 лет	0,5		
ИТОГО:	6		

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« ___ » _____ 20 г. _____ / _____ /

(подпись) (Ф.И.О. работника)

«Принято» « ___ » _____ 20 г. _____ / _____ /

Фамилия, имя, отчество и подпись, ответственного за прием оценочных листовки аналитических отчетов от работников учреждения

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей оценки деятельности завхоза _____ на выплату премиальных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда

Показатели	Утвержд ено	Выполне но	Оценено
Осуществление качественного контроля за работой обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала	1		
Укрепление и сохранность материально – технической базы учреждения, своевременная постановка и списание, и замена твердого инвентаря и мягкого инвентаря..	1		
Своевременное проведение инструктажей , правильное ведение документации по пожарной безопасности и по ГО.	1		
Отсутствие замечаний за условия хранения продуктов питания.	1		
Работа без листа нетрудоспособности	1		
За стаж работы в учреждении: <ul style="list-style-type: none"> • от 10 лет и более • от 5 до 10 лет • от 0 до 5 лет 	1 0,7 0,5		
ИТОГО:	6		

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« ____ » _____ 20 г. _____ / _____ /

(подпись) (Ф.И.О. работника)

«Принято» « ____ » _____ 20 г. _____ / _____ /

Фамилия, имя, отчество и подпись, ответственного за прием оценочных листовки аналитических отчетов от работников учреждения

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей оценки деятельности дворника _____ на выплату премиальных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда

Показатели	Утвер ждено	Выпо лнено	Оценен о
Содержать в чистоте близлежащую территорию на 2 метра от ограждения	1		
В зимний период своевременно очищать дорожки от снега и сбивать с крыши сосульки	1		
Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика ежедневной уборки	1		
Активное участие в проведении мероприятий для детей детского сада, за участие в благоустройстве территории, помещений ДОУ	1		
Работа без листа нетрудоспособности	1		
За стаж работы в учреждении: <ul style="list-style-type: none"> • от 10 лет и более • от 5 до 10 лет • от 0 до 5 лет 	1 0,7 0,5		
ИТОГО:	6		

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« ____ » _____ 20 г. _____ / _____ /

(подпись) (Ф.И.О. работника)

«Принято» « _____ » _____ 20 г. _____ / _____ /

Фамилия, имя, отчество и подпись, ответственного за прием оценочных листовки аналитических отчетов от работников учреждения

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей оценки деятельности
повара _____ на

выплату премиальных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда

Показатели	Утверж дено	Выполне но	Оценен о
1. Качественное выполнение технологии приготовления блюд • соответствие объема порций возрасту, • отсутствие претензий со стороны медицинского персонала, администрации, родителей, педагогов по качеству питания	1		
2 Содержание помещений пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН • качественное проведение генеральных уборок, • содержание спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии	1		
Соблюдения графика подача приготовленной пищи	1		
Активное участие в проведении мероприятий для детей детского сада, за участие в благоустройстве территории, помещений ДОУ	1		
Работа без листа нетрудоспособности	1		
За стаж работы в учреждении: • от 10 лет и более • от 5 до 10 лет • от 0 до 5 лет	1 0,7 0,5		
ИТОГО:	6		

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 20 г. _____ / _____ /

(подпись) (Ф.И.О. работника)

«Принято» « _____ » _____ 20 г. _____ / _____ /

Фамилия, имя, отчество и подпись, ответственного за прием оценочных листовки аналитических отчетов от работников учреждения

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей оценки деятельности кухонного
рабочего _____ на выплату премиальных

выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда

Показатели	Утверж дено	Выполне но	Оценен о
Сохранность оборудования, приборов, материалов, посуды, спец. одежды, инвентаря (маркировка)	1		
Содержание помещений пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН • качественное проведение генеральных уборок, • содержание спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии	1		

Отсутствие замечаний по обработке и хранению продуктов	1		
Активное участие в проведении мероприятий для детей детского сада, за участие в благоустройстве территории, помещений ДОУ	1		
Работа без листа нетрудоспособности	1		
За стаж работы в учреждении:			
• от 10 лет и более	1		
• от 5 до 10 лет	0,7		
• от 0 до 5 лет	0,5		
ИТОГО:	6		

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

«___» _____ 20 г. _____ / _____ /

(подпись) (Ф.И.О. работника)

«Принято» «___» _____ 20 г. _____ / _____ /

Фамилия, имя, отчество и подпись, ответственного за прием оценочных листовки аналитических отчетов от работников учреждения

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

**оценки выполнения утвержденных критериев и показателей оценки деятельности
кастелянша _____ на
выплату премиальных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда**

Показатели	Утверж дено	Выпо лнен о	Оценен о
Качественное исполнение должностных обязанностей (обеспечение сохранности имущества, здания, сооружений, оборудования), строгое, ответственное соблюдение правил по ТБ, ПБ, ОТ, правил внутреннего трудового распорядка ДОУ	1		
Выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественное выполнение	1		
Сохранность мягкого инвентаря	1		
Активное участие в проведении мероприятий для детей детского сада, за участие в благоустройстве территории, помещений ДОУ	1		
Работа без листа нетрудоспособности	1		
За стаж работы в учреждении:			
• от 10 лет и более	1		
• от 5 до 10 лет	0,7		
• от 0 до 5 лет	0,5		
ИТОГО:	6		

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

«___» _____ 20 г. _____ / _____ /

(подпись) (Ф.И.О. работника)

«Принято» «___» _____ 20 г. _____ / _____ /

Фамилия, имя, отчество и подпись, ответственного за прием оценочных листовки аналитических отчетов от работников учреждения

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

**оценки выполнения утвержденных критериев и показателей оценки деятельности
 машиниста по стирке белья _____ на
 выплату премиальных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда**

Показатели	Утвержде но	Выпо лнено	Оце нено
Качественная стирка, хранение белья и спец. одежды соответственно СанПиН	1		
Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика стирки	1		
Содержание помещений прачки в соответствии с требованиями СанПиН • качественное проведение генеральных уборок, • содержание спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии	1		
Активное участие в проведении мероприятий для детей детского сада, за участие в благоустройстве территории, помещений ДОУ	1		
Работа без листа нетрудоспособности	1		
За стаж работы в учреждении: • от 10 лет и более • от 5 до 10 лет • от 0 до 5 лет	1 0,7 0,5		
ИТОГО:	6		

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« ____ » _____ 20 ____ г. _____ / _____ /

(подпись) (Ф.И.О. работника)

«Принято» « ____ » _____ 20 ____ г. _____ / _____ /

Фамилия, имя, отчество и подпись, ответственного за прием оценочных листовки аналитических отчетов от работников учреждения

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

**оценки выполнения утвержденных критериев и показателей оценки деятельности рабочего
 по комплексному обслуживанию**

**зданий _____ на
 выплату премиальных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда**

Показатели	Утверж дено	Выпо лнено	Оцен ено
Оперативность выполнения заявок устранению технических неполадок в помещениях ДОУ и на территории	1		
Отсутствие случаев отключения водоснабжение, электроснабжения по вине слесарей, электриков, рабочих	1		
Увеличение объема работ, не связанных с должностным функционалом (в зимний период своевременная очистка от снега, в теплое время года покос, в осенний период опиливание деревьев)	1		
Активное участие в проведении мероприятий для детей детского сада, за участие в благоустройстве территории, помещений ДОУ	1		
Работа без листа нетрудоспособности	1		

За стаж работы в учреждении:			
• от 10 лет и более	1		
• от 5 до 10 лет	0,7		
• от 0 до 5 лет	0,5		
ИТОГО:	6		

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« ____ » _____ 20 г. _____ / _____ /

(подпись) (Ф.И.О. работника)

«Принято» « ____ » _____ 20 г. _____ / _____ /

Фамилия, имя, отчество и подпись, ответственного за прием оценочных листовки аналитических отчетов от работников учреждения

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей оценки деятельности сторожа _____ на выплату премиальных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда

Показатели	Утверждено	Выполнено	Оценено
Выполнение дополнительной работы не входящей в должностные инструкции: - полив цветов, чистка дорожек во время обильных снегопадов - выполнение другой работы: многократно и однократно	1		
Тщательный обход и осмотр территории и помещений детского сада с занесением в журнал, с целью обнаружения причин, которые могут способствовать проникновению в ДОО посторонних лиц с целью хищения или повреждения имущества и извещение о неполадках завхозу	1		
Ведение и содержание документации по дежурству в надлежащем порядке.	1		
Активное участие в проведении мероприятий для детей детского сада, за участие в благоустройстве территории, помещений ДООУ			
Работа без листа нетрудоспособности			
За стаж работы в учреждении:			
• от 10 лет и более	1		
• от 5 до 10 лет	0,7		
• от 0 до 5 лет	0,5		
ИТОГО:	6		

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« ____ » _____ 20 г. _____ / _____ /

(подпись) (Ф.И.О. работника)

«Принято» « ____ » _____ 20 г. _____ / _____ /

Фамилия, имя, отчество и подпись, ответственного за прием оценочных листовки аналитических отчетов от работников учреждения

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей оценки деятельности уборщика служебных помещений

на выплату премиальных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда

Показатели	Утверждено	Выполнено	Оценено

Отсутствие обоснованных жалоб на работу уборщика служебных помещений	1		
Увеличение объема работ, не связанных с должностным функционалом (в зимний период своевременная очистка от снега порога и дорожек, в теплое время года полив растений, в осенний период уборка листьев)	1		
Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика генеральной уборки помещения. Строгое соблюдение санитарных норм • образцовое содержание помещений, • проведение генеральных уборок.	1		
Активное участие в проведении мероприятий для детей детского сада, за участие в благоустройстве территории, помещений ДООУ	1		
Работа без листа нетрудоспособности	1		
За стаж работы в учреждении: • от 10 лет и более • от 5 до 10 лет • от 0 до 5 лет	1 0,7 0,5		
ИТОГО:	6		

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

«___» _____ 20 г. _____ / _____ /

(подпись) (Ф.И.О. работника)

«Принято» «___» _____ 20 г. _____ / _____ /

Фамилия, имя, отчество и подпись, ответственного за прием оценочных листовки аналитических отчетов от работников учреждения.

Приложение № 5

к положению о комиссии по выплатам компенсационного и стимулирующего характера, премирования работников

ПРОТОКОЛ

№ _____ от «___» _____ 20__ г.

утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения утвержденных критериев и показателей оценки деятельности работников МБДОУ «Детский сад №26» для распределения премиальных выплат за результативность и эффективность работы из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с _____ по _____

Нами, членами комиссии по выплатам компенсационного и стимулирующего характера, премирования работников МБДОУ «Детский сад № 26» в составе:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

осуществлена работа по оценке деятельности работников за период работы с _____ по _____ с целью установления премиальных выплат за результативность и эффективность работы из стимулирующей части фонда оплаты труда на период работы с _____ по _____ следующих работников:

№	ФИО работника	должность	Количество набранных баллов по всем критериям

голосовали: результаты голосования: за ____, против ____, воздержался ____
решили:

1. Утвердить сводный оценочный лист оценки выполнения утвержденных критериев и показателей оценки деятельности работников МБДОУ «Детский сад №26» для распределения премиальных выплат за результативность и эффективность работы из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с _____ по _____

Настоящий протокол составлен в одном экземпляре

Председатель комиссии

_____/_____/

Секретарь комиссии

_____/_____/

Члены комиссии

_____/_____/

_____/_____/

«___» _____ 20__

ПЕРЕЧЕНЬ

работ, профессий и должностей, требующих предоставления дополнительных социальных гарантий и льгот, согласно законодательству

1. Доплаты за работу во вредных, неблагоприятных условиях осуществляются следующим работникам, в размере до 10 процентов должностного оклада:

Рабочее место (количество)	Размер выплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы.	№ карты специальной оценки условий труда работников.
Повар (2)	10	№3,1

2. Доплата за работу в образовательных организациях, расположенных в сельской местности, в размере до 25 процентов должностного оклада:

1. Заведующая;
2. Старший воспитатель;
3. Воспитатель;
4. Учитель-логопед;
5. Педагог – психолог;
6. Музыкальный руководитель.
7. Инструктор по физической культуре и труду

3. Выплата мер социальной поддержки на оплату коммунальных услуг в размере 100 процентов (электричество, газ):

1. Заведующая;
2. Старший воспитатель;
3. Воспитатель;
4. Учитель-логопед;
5. Педагог – психолог;
6. Музыкальный руководитель.
7. Инструктор по физической культуре и труду

4. Сокращенная рабочая неделя для женщин, работающих в сельской местности– 36 часов.

5. Дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда - 6 календарных дней:

1. Повару;

6. Дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день - 14 календарных дней:

1. Заведующей;
2. Заведующему хозяйством.

7. Дополнительный отпуск, согласно законодательству:

1. педагогическим работникам - 14 календарных дней;
2. учителю-логопеду - 28 календарных дней.