

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад №2 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому направлению развития детей город Курлово

ПРИКАЗ

от 03.02.2025 года

№ 12/3-р/01-15

О внесении изменений в положение о порядке установления стимулирующих, компенсационных и иных выплат к должностным окладам работников МБДОУ д/с №2 г.Курлово

В целях обеспечения материального стимулирования педагогических работников, повышения результативности и качества предоставляемых образовательных услуг, в соответствии с Постановлением администрации муниципального образования Гусь-Хрустальный район (муниципальный район) Владимирской области от 30.08.2023г. №1016 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений отрасли образования Гусь-Хрустального района», Уставом ДОУ, Коллективным договором, на основании протокола общего собрания работников ДОУ от 03.02.2025г. №2,

ПРИКАЗЫВАЮ:

- Внести в Положение о порядке установления стимулирующих, компенсационных и иных выплат к должностным окладам работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №2 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому направлению развития детей города Курлово, утвержденного приказом № 122-р/01-15 от 31.10.2024, изменения в приложении к приказу в части 3 – критерии оценки деятельности заместителя заведующего по ХЧ:

1.Критерии оценки работы педагога Старший воспитатель, воспитатель, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог-психолог, учитель-логопед.	%	сумма	баллы	Оценка педагога	Оценки комиссии
3.Критерии оценки работы заместителя заведующего по ХЧ					

3.1	Помощь в преобразовании интерьера ДООУ, участка детского сада	10 %				
3.2	Активное участие в мероприятиях ДООУ (конкурсы, развлечения, праздники, общественные работы и т.д.)	10 %				
3.3	Осуществление погрузочно-разгрузочных работ	5 %				
3.4	Отсутствие замечаний по соблюдению санитарного состояния и безопасности ДООУ	10 %				
3.5	Качественное и своевременное ведение документации	10 %				
3.6	Подготовка детского сада к новому учебному году (реализация ремонтных работ в здании и на территории ДООУ)	10 %				

2. Данные изменения вступают в силу с 01.02.2025 года.
3. Ответственному за ведение сайта ДООУ – старшему воспитателю- Тарасовой О.Ю. опубликовать данный приказ на официальном сайте.
4. Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой.

Заведующий МБДОУ д/с №2



М.А. Арбузова

М.А. Арбузова

ПРИНЯТО

Протокол общего собрания трудового
коллектива от 31.10.2024г. № 1

СОГЛАСОВАНО

С председателем профсоюза

МБДОУ д/с №2 г.Курлово

 Т.А.Котьякина

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ д/с №2 г.Курлово

 /М.А.Арбузова/

Приказ от 31.10.2024г. №122-р/01-15



**ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ
УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ,
КОМПЕНСАЦИОННЫХ И ИНЫХ ВЫПЛАТ
в муниципальном бюджетном дошкольном
образовательном учреждении детский сад №2
общеразвивающего вида с приоритетным
осуществлением деятельности по физическому
направлению развития детей города Курлово**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке установления стимулирующих, компенсационных и иных выплат (далее – Положение) – локальный нормативно-правовой акт муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 2 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому направлению развития детей города Курлово (далее – ДООУ), регламентирующий формы, условия и порядок установления выплат стимулирующего и компенсационного характера, иных выплат работникам ДООУ.

1.2. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников ДООУ, в повышении качества выполняемой ими работы, стимулирования их профессионального роста, развития творческой инициативы и обеспечения их социальной защищённости, а также в целях повышения трудовой дисциплины и закрепления квалифицированных кадров.

1.3. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», другими нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Владимирской области, регулирующими трудовые отношения и иные, непосредственно связанные с ними отношения, Постановлением администрации муниципального образования Гусь-Хрустальный район (муниципальный район) Владимирской области от 30.08.2023г. №1016 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений отрасли образования Гусь-Хрустального района», Уставом ДООУ, Коллективным договором.

1.4. Положение распространяется на всех работников ДООУ, осуществляющих трудовую деятельность, как по основному месту работы, так и работающих по совместительству.

1.5. Общий размер выплат работникам ДООУ не ограничивается и определяется в зависимости от выполняемого ими дополнительного объёма работ, их качества и (или) интенсивности, устанавливается приказом заведующего ДООУ по согласованию с профсоюзным органом в пределах выделенных средств по фонду оплаты труда.

1.6. Выплаты стимулирующего характера работникам ДООУ осуществляются за счёт средств стимулирующей части фонда оплаты труда, а также за счёт средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.7. Размеры выплат стимулирующего характера уменьшаются или отменяются при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины приказом заведующего ДООУ, согласованным с профсоюзным органом.

1.8. Стимулирующие выплаты к должностному окладу заведующего ДООУ устанавливаются нормативно-правовым актом учредителя в пределах выделенных средств по фонду оплаты труда ДООУ.

2. Выплаты компенсационного характера

2.1. Выплаты компенсационного характера осуществляются из базовой части фонда оплаты труда за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей)).

2.2. Выплаты работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьёй 147 Трудового кодекса Российской Федерации на основании карт специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест):

- сотрудникам, работающим с применением химических веществ (моющими и дезинфицирующими средствами) – до 12% (работнику по стирке белья, младшим воспитателям, подсобным (кухонным) работникам, уборщикам служебных помещений);

- сотрудникам, работающим у горячих плит и использующих другое оборудование повышенной опасности при приготовлении пищи – до 12% (поварам)

2.3. Доплата за работу в ночное время в размере 35% за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в соответствии со статьёй 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.4. Оплата труда в выходные дни и нерабочие праздничные дни производится не менее чем в двойном размере в соответствии со статьёй 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.5. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

2.6. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

2.7. Доплата за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения объёма работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

2.8. Оплата за сверхурочную работу за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере в соответствии со статьёй 152 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника ДОУ сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.9. Выплаты компенсационного характера за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда, отклоняющихся от нормальных, осуществляются в размерах, не ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3. Выплаты стимулирующего характера

3.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников ДОУ в соответствии с настоящим Положением и другими локальными нормативно-правовыми актами ДОУ в пределах выделенных средств по фонду оплаты труда с учётом мнения профсоюзного органа и производятся согласно критериев по каждой должности по балльной системе, в процентном и денежном выражении. Стоимость 1 балла в рублях может меняться в пределах фонда стимулирующих выплат.

3.2. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и напряжённость труда;
- выплаты за качество выполняемой работы и высокие результаты профессиональной деятельности;
- премиальные выплаты по итогам работы за календарный год от 3000 до 5000 рублей.

3.3. Стимулирующие выплаты работникам ДОУ за интенсивность и напряжённость труда, качество и высокую результативность профессиональной деятельности предоставляются по итогам работы за месяц с учётом показателей (критериев) по каждой должности и оцениваются по бальной системе, а также в процентном выражении и абсолютных суммах (приложение 2).

3.4. В случае корректировки стимулирующей части фонда оплаты труда в связи с отсутствием или недостатком соответствующих бюджетных финансовых средств, заведующий ДОУ по согласованию с профсоюзным органом своим приказом вправе приостановить осуществление выплат стимулирующего характера, уменьшить или отменить выплату.

3.5. Для оценки качества и результативности профессиональной деятельности каждого работника ДОУ по показателям (критериям *ПРИЛОЖЕНИЕ 1*) в процентном выражении и абсолютных суммах, а также определения количества набранных баллов педагогическими работниками, в ДОУ создаётся экспертная комиссия по распределению выплат стимулирующего характера (далее – экспертная комиссия), деятельность которой регламентируется Положением о деятельности экспертной комиссии по распределению выплат стимулирующего характера (*ПРИЛОЖЕНИЕ 2*).

3.6. Экспертная комиссия может принять решение о снижении суммарного количества баллов работника ДОУ, выплат в процентном выражении и абсолютных суммах в следующих случаях:

- обоснованные жалобы со стороны родителей и сотрудников ДОУ;
- обоснованные замечания со стороны администрации (при нарушении исполнительской дисциплины, несоблюдение должностной инструкции, некачественное ведение документации и пр.);
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка и норм педагогической этики;
- высокий уровень заболеваемости воспитанников;
- наличие травматизма среди воспитанников;
- несоблюдение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- грубые нарушения правил пожарной безопасности, охраны труда и санитарно-эпидемиологического режима;
- халатное отношение к сохранности материально-технической базы ДОУ.

3.7. Надбавка за выслугу лет устанавливается к должностному окладу педагогическим работникам.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на установление повышающего коэффициента за выслугу лет, является трудовая книжка. Для педагогических работников, ведущих уроки, основанием для начисления педагогического стажа может служить тарификационный список.

При наличии денежных средств стимулирующие выплаты за стаж работы могут устанавливаться на месяц, квартал, полугодие, учебный год (до 31.05, 31.08.).

Стаж работы определяется по состоянию на 1 сентября тарификационной комиссией, создаваемой приказом руководителя при участии профсоюзного комитета. Размер стажа в течение учебного года комиссией не пересчитывается. Протокол заседания комиссии является основанием для издания приказа руководителя о назначении работнику стимулирующей выплаты за выслугу лет.

Стимулирующие выплаты за выслугу лет к должностному окладу устанавливается с учетом мнения профсоюзного комитета в следующих размерах:

Стаж работы	Размеры выплат к должностному окладу
от 3 до 5 лет	5%
от 5 до 10 лет	10%
от 10 до 25 лет	15%
свыше 25 лет	20%

3.8. Стимулирующие выплаты за стаж работы (выслугу лет) в системе образования учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу.

Надбавка за стаж работы в системе образования устанавливается к должностному окладу учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на установление повышающего коэффициента за выслугу лет, является трудовая книжка.

При наличии денежных средств стимулирующие выплаты за стаж работы в системе образования могут устанавливаться на месяц, квартал, полугодие, учебный год (до 31.05, 31.08.).

Стаж работы определяется по состоянию на 1 сентября тарификационной комиссией, создаваемой приказом руководителя при участии профсоюзного комитета. Размер стажа в течение учебного года комиссией не пересчитывается. Протокол заседания комиссии является основанием для издания приказа руководителя о назначении работнику стимулирующей выплаты за стаж работы в системе образования.

3.9. Надбавки за почетные звания, и другие звания:

- педагогическим и руководящим работникам, имеющим почетные звания: «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР - 20%;

- педагогическим работникам при соответствии почетного звания по профилю педагогической деятельности - 20%;

3.10. Стимулирующие надбавки педагогу - молодому специалисту.

Педагог - молодой специалист - выпускник образовательной организации высшего профессионального или среднего профессионального образования в возрасте до 35 лет, приступивший в течение года с момента окончания учебного учреждения (не считая периода отпуска по беременности и родам; отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода времени по уходу неработающего выпускника образовательной организации (матери, отца) за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода прохождения военной службы по призыву) к работе в общеобразовательной организации в должности педагогического работника. Такой педагог в течение первых трех лет работы с момента трудоустройства считается молодым специалистом. К педагогам - молодым специалистам относятся также педагогические работники, получившие педагогическое образование без отрыва от трудовой деятельности впервые.

Педагогу - молодому специалисту применяются следующие повышающие коэффициенты специфики:

Выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, обучавшимся по очной форме, поступившим на работу в образовательные организации и организации для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также организации, осуществляющие обучение, до прохождения ими аттестации (но не более 2 лет, за исключением времени нахождения в отпуске по беременности и родам, а также по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет):	Размер повышающего коэффициента
- с высшим образованием (диплом с отличием)	1,8
- с высшим образованием	1,7
- со средним профессиональным образованием (диплом с отличием)	1,7
- со средним профессиональным образованием	1,6

4. Выплаты стимулирующего характера и премии не выплачиваются или выплачиваются частично при следующих нарушениях:

- 4.1. При невыполнении или несвоевременном выполнении приказов и распоряжений, локальных нормативных актов;
- 4.2. При обоснованных жалобах участников образовательного процесса на нарушение работником норм педагогической этики, правил поведения и работы с детьми, а также на низкое качество обучения, подтвержденные результатами проведенного служебного расследования;
- 4.3. При отказе участвовать в мероприятиях, проводимых в соответствии с планом работы ДОУ;
- 4.4. При нарушении правил техники безопасности;
- 4.5. При нарушении трудовой дисциплины;
- 4.6. При нарушении правил ведения документации.

5. Выплаты единовременных премий, не связанных с выполнением работниками трудовых обязанностей и с производственным процессом

(выплачиваются свыше МРОТ, Постановление конституционного суда от 16.12.2019 год № 40-П Коллективный договор между работодателем и трудовым коллективом МБДОУ д/с № 2 города Курлово на 2022 – 2024 год(ы), зарегистрировано Департамент труда и занятости населения Владимирской области № 11711 от 02.02.2022года (раздел 4 пункт4.3).

5.1 При награждении государственными наградами Российской Федерации, отраслевыми, региональными, муниципальными и наградами дошкольной образовательной организации премии выплачиваются в размерах, установленных Положениями о соответствующих поощрениях и наградах.

5.2 Работникам при наличии экономии фонда оплаты труда могут выплачиваться единовременные (разовые) премии:

- ко Дню защитника Отечества до 1000 рублей;
- к Международному женскому дню до 1000 рублей;
- к профессиональному празднику (День дошкольного работника), педагогическим работникам – 5000 рублей, младшим воспитателям – 2000 рублей, прочим работникам – 1000 рублей.

- к профессиональному празднику (День повара) – 2000 рублей.

- по итогам учебного года

- по итогам календарного года за добросовестное и успешное исполнение должностных обязанностей.

5.3 За наличие отраслевых наград:

- Грамота Министерства образования-5000 рублей

- Грамота Министерства образования и молодежной политики Владимирской области – 3000 рублей

- Грамота Управления образования – 2000 рублей

- Грамота ДОУ– 1000 рублей,

выплаты начисляются по приказу работодателя.

5.4 Выплаты единовременных премий, не связанных с выполнением работниками трудовых обязанностей и с производственным процессом, осуществляются из доли стимулирующей части фонда оплаты труда, дошкольная образовательная организации и составной частью заработной платы не являются.

Работникам, проработавшим не полный период, выплаты премии производятся с учетом фактически отработанного времени.

Премии не выплачиваются или выплачиваются частично при следующих нарушениях:

- при невыполнении или несвоевременном выполнении приказов и распоряжений, локальных нормативных актов;

- при обоснованных жалобах участников образовательного процесса на нарушение работником норм педагогической этики, правил поведения и работы с детьми, а также на качество обучения подтвержденные результатами проведенного служебного расследования:

- при отказе от участия в мероприятиях, проводимых в соответствии с планом работы детского сада;

- при нарушении правил техники безопасности;

- при нарушении правил ведения документации.

6. Материальная помощь

6.1 Ежегодно каждому педагогическому работнику и руководящим педагогическим работникам может выплачиваться разовая материальная помощь в размере пятидесяти процентов от его тарифной ставки (должностного оклада). Выплата материальной помощи производится по заявлению работника, на разовую материальную помощь повышающие коэффициенты и процентная надбавка за стаж работы не начисляется.

6.2 Материальная помощь может выплачиваться всем работникам по следующим основаниям:

- погребение (родитель, супруг, ребёнок) – 8000 рублей,

- в связи с рождением ребёнка – 5000 рублей,

- при регистрации бракосочетания работника – 5 000 рублей;

- в других исключительных случаях по решению руководителя.

6.3. Материальная помощь может быть оказана одному работнику не более 2 раза в год.

6.4. Выплата к юбилейным датам сотрудников (50, 55, 60 – летием со дня рождения и т.д.) производится в размере 5000 рублей

6.5 Длительное лечение, операции (при наличии справки) производится в размере 5000 рублей

6.6 Тяжелое материальное положение, вызванной утратой или повреждением имущества в результате стихийных бедствий или иных непредвиденных обстоятельств (пожар, крупные кражи и пр.) производится в размере 10000 рублей.

6.7. Выплаты материальной помощи осуществляются из доли стимулирующей части фонда оплаты труда, дошкольной образовательной организации и составной частью заработной платы не являются.

6.8. Материальная помощь выплачивается по решению руководителя и по заявлению работника.

7. Компенсационные выплаты

7.1 Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом мнения представительного органа работников.

7.2 Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников.

7.3 Выплаты компенсационного включают в себя:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты 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, отклонившихся от нормальных);

- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

7.4 Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются:

А) за работу с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда до 12%;

Б) за работу с особо, особо вредными и особо опасными условиями труда до 24%;

7.5 Выплаты 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),

7.5.1 В учреждениях каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов

утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35%.

7.5.2 Выплаты при выполнении работ различной квалификации.

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

В случаях, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов. Работодатель обязан выплатить им меж разрядную разницу.

7.5.3 доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.5.4. Младшим воспитателям устанавливается выплата стимулирующего характера за работу с детьми – инвалидами в ДОУ, детьми с ОВЗ в размере 1000 рублей, выплачиваются свыше МРОТ (Постановление конституционного суда от 16.12.2019 года № 40-П), Коллективный договор между работодателем и трудовым коллективом МБДОУ д/с № 2 города Курлово на 2022 – 2024 год(ы), зарегистрировано Департамент труда и занятости населения Владимирской области № 11711 от 02.02.2022года (раздел 4 пункт4.3).

7.5.5. Компенсационные и социальные выплаты включаются в размер заработной платы и выплачиваются свыше МРОТ (Постановление конституционного суда от 16.12.2019 года № 40-П), Коллективный договор между работодателем и трудовым коллективом МБДОУ д/с № 2 города Курлово на 2022 – 2024 год(ы), зарегистрировано Департамент труда и занятости населения Владимирской области № 11711 от 02.02.2022года (раздел 4 пункт4.3).

8. Заключительные положения

8.1 При наступлении у работника права на изменение размера стимулирующей выплаты в период 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 стимулирующей выплаты осуществляется по окончании указанных периодов.

8.2 Стимулирующие выплаты, надбавки, премии по результатам работы, выплаченные сотрудникам, учитывается при расчете среднемесячной заработной платы для начисления отпускных, пособий по временной нетрудоспособности, других выплат, предусмотренных Трудовым Кодексом.

8.3 Выплаченные сотрудникам единовременные премии, не связанных с выполнением работниками трудовых обязанностей и с производственным процессом и материальная помощь не учитывается при расчете среднемесячной заработной платы для начисления отпускных, пособий по временной нетрудоспособности, других выплат, предусмотренных Трудовым Кодексом.

8.4 Настоящее положение вводится в действие с 01.11.2024 года и действует до его пересмотра и отмены.

Приложение 1
к Положению о
порядке установления
стимулирующих,
компенсационных и
иных выплат

1.Критерии оценки работы педагога Старший воспитатель, воспитатель, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог- психолог, учитель-логопед.		%	сумма	баллы	Оценка педагога	Оценка комиссии
Интенсивность труда, непосредственно связанная с образовательным процессом.						
1.1	Изготовление пособий, дидактического материала, альбомов, макетов и др. для образовательной деятельности (адекватно возрасту детей) малый объём большой			56 10 б		
1.2	Работа с детьми –инвалидами, ОВЗ (по результатам ПМПК)	15%				
1.3	Логопедическая помощь воспитанникам ДООУ, не посещающих логопедическую группу (применимо для учителя-логопеда)	15%				
1.4	Участие в методической работе ДООУ, направленной на реализацию задач годового плана (открытый показ ОД, доклад, мастер-класс, стендовая защита) на уровне: региональном муниципальном ДООУ отказ от участия в мероприятиях, проводимых в рамках годового плана ДООУ, неисполнение требований положения о ведении документации педагогов	20% 10%		56. - 56.		
1.5	Рольное участие в культурных досугах ДООУ, спортивных праздниках и т.д.: - ведущий праздника, концерта - исполнение роли большого объема - исполнение роли малого объема - оказание помощи в проведении праздников		1000-00 1000-00 800-00 500-00			
1.6	Реализация приоритетного направления в работе ДООУ (подготовка команд к участию в соревновательных состязаниях, реализация занятий «Спортивного понедельника»)	20%				
Интенсивность труда, несвязанная с образовательным процессом.						
1.7	Работа в комиссии по ТПМПК, ППК муниципальной детского сада			15 б 10 б		
1.8	Руководство и участие в работе творческой группы по реализации проектов по ОД, по организации РППС детского сада малый объём большой			56 10 б		
1.9	Руководство работой МО	15%				
1.10	Организация работы в рамках наставничества (согласно приказа и плана работы) эпизодически систематически			56 10 б		
1.11	Самообразование: - учебные программы, вариативные курсы, учебные модули по различным видам педагогической деятельности (с выполнением практического задания и итоговых тестов) - участие педагога в онлайн-мероприятиях и вебинарах (не менее 2 часов)	15%		10б.		
1.12	Организация работы по аттестации педагогических кадров, работа с АП РИАЦОКО (применимо для старшего воспитателя)	10%				
1.13	Работа с неблагополучными семьями, состоящими на учёте в ОП. (при наличии документального подтверждения)		500-00 за 1 реб.			
1.14	Организация работы по подготовке работников к участию в					

	конкурсах на уровне (применимо для старшего воспитателя): Региональном (ВИРО, НП «Мещера») муниципальном городском помощь в подборе материала педагогам для обобщения ППО			25 б 20 б 15 б 10 б		
1.15	Иные виды занятий и работ (например: консультативно-практическая работа с педагогами и специалистами других ДОУ)			2 - 5б		
Информационная открытость/Повышение имиджа ДОУ через предоставление информации в интернет-ресурсы и СМИ						
1.16	Качественное ведение электронных информационных систем: информация для Госпабликов (1 раз в неделю) + ИКОП Сферум (не менее 3 сообщений в неделю): Активное выполнение критерия Не выполнение критерия Наличие публикаций, создающих положительный имидж ДОУ в СМИ (телевидение, официальные газеты, Госпаблики УО МО Гусь-Хрустального района)			10б. -5б. 5б.		
1.17	Инновационная деятельность в условиях ДОУ: публикаций ВИРО публикаций (интернет) разработка и реализация педагогических проектов: краткосрочный (до 1 недели) среднесрочный (до 3 месяцев) долгосрочный (9 мес.- 12 мес.)	30%		5б. 5 10 15		
1.18	Пополнение материалов для официального сайта: малый объем большой объем администрирование платформы сайтов			5 б. 10 б. 10 б.		
1.19	Работа с информационными системами: размещение мероприятий в АИС «Мое образование» (не менее 1 раз в месяц) размещение материалов (авторские разработки, ППО) в системе БИПП			10 б. 5 б.		
Результативность деятельности педагогов						
1.20	Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства и конкурсах различной направленности на федеральном уровне (кроме интернет конкурсов): призовое место – участие на федеральном уровне (интернет конкурсы) участие призовое место на региональном: призовое место участие на муниципальном: призовое место участие на городском: призовое место участие на уровне ДОУ: 1 место 2 место 3 место участие			<u>Проф.</u> 5000-00 3000-00 400-00 700-00 4000-00 2000-00 2000-00 1000-00 2000 1500 750 2000 1500 1000 500 <u>Творч.</u> 300-00 500-00 3000 1000 2000-00 1000-00 1500 750 2000 1500 1000 500		
1.21	Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях на уровне: Федеральный (Воспитатели России) региональном муниципальном городском (сельском) в праздничных концертах (городского уровня) в дистанционных конкурсах, играх (ЧиП, Астра, Смартик и прочее) на уровне ДОУ интернет- конкурсы, дистанционные занятия (НП Мещера) акциях выставка	30% 25% 20% 15% 10% 10% 5-10% 5% 5% 5%				
1.22	Обобщение и распространение передового педагогического опыта на					

	уровне: Региональном (ВИРО) муниципальном ДОУ	30% 20% 10%				
1.23	Результаты педагогического контроля и проверок Отсутствие замечаний Наличие замечаний			56. -56.		
Создание условий для охраны и укрепления здоровья воспитанников ДОО						
1.24	Обеспечение безопасных условий при перевозке детей за пределы дошкольного учреждения, в качестве сопровождающего для участия в мероприятиях муниципального, регионального значения (за одну поездку).		500-00			
1.25	Посещаемость составляет(ежемесячно): - более 80% - 76% - 80% - 70% - 75% - 50% - 25%			10 б 5 б 3 б -3 б -5 б		
1.26	Возрастные трудности (работа на разновозрастных группах) при условии посещаемости детей свыше 80 % Основной работник- Подменный работник-		1500-00 700-00			
Развитие партнерских отношений с семьями воспитанников и социумом						
1.27	Реализация групповых и общесадовских проектов с семьями воспитанников с целью вовлечения родителей в образовательный процесс детского сада (по итогам завершения проектов): краткосрочный (до 1 недели) среднесрочный (до 3 месяцев) долгосрочный (9 мес.- 12 мес.)			16. 36. 10б		
1.28	Реализация сетевого взаимодействия с социальными партнерами ДОУ с предоставлением итогового продукта (годовой)			3 б		
1.29	Участие в ярмарках-распродажах, на уровне: муниципальном городском ДОУ			20б. 15б. 10б.		
1.30	Работа с родителями в дистанционном режиме: Использование персонального сайта или сайта группы, размещение учебного материала в соответствии с тематическими неделями. малый объём большой объём			5 б 10 б		
1.31	Организация взаимодействия с семьями воспитанников по родительской плате (ежемесячно): - отсутствие долгов - имеются долги			3б. -3б.		
1.32	Создание информационной наглядности для родителей, сотрудников, социума (применимо для старшего воспитателя) малый, большой			5б 10 б		
Создание элементов образовательной инфраструктуры (групповые помещения, кабинеты, прогулочные участки, территории и прочее)						
1.33	Пополнение и обновление развивающей предметно-пространственной среды в групповых помещениях: малый большой			5 б. 10 б.		
1.34	Изготовление декораций, атрибутов, костюмов к различным мероприятиям малый объём большой объём	10%		5б		
1.35	Эстетическое оформление прогулочных участков, площадок, общественных территорий. малый объём средний объём большой объём			5б. 10б. 15б.		
1.36	Организация развивающей предметно-пространственной безопасной среды на прогулочных участках: малый объём средний объём	5% 10%				

	большой объём	15%				
1.37	Работа в цветнике, огороде малый объём большой			10 б 15 б		
1.38	Оформление дизайна и интерьера, помещений детского сада (по тематическим неделям): малый объём средний большой музыкальный зал	20%		5б. 10 б. 20		
2.Критерии оценки работы Младший воспитатель						
2.1	Помощь в преобразовании РППС среды в группе, обновление интерьера ДОО, участка.		1000-00			
2.2	Увеличение объёма работ в связи с противоэпидемическими мероприятиями, дополнительной работой по гигиеническому уходу за детьми		1000-00			
2.3	Помощь и активное участие в мероприятиях ДОО (конкурсы, развлечения, праздники и т.д.)		1000-00			
2.4	Изготовление декораций, атрибутов, костюмов к различным мероприятиям по объёму работы: малый объём большой		500-00 1000-00			
2.5	Обеспечение безопасных условий при перевозке детей из населенного пункта до детских учреждений в качестве сопровождающего.		100-00 в день			
2.6	Работа на группе раннего возраста (возрастные трудности) при условии посещаемости детей свыше 70%.		700-00			
2.7	Отсутствие замечание по итогам проверок		1000=00			
2.8	Работа с детьми инвалидами, детьми ОВЗ (расчет производится на месяц позже)		1000=00			
2.9	качественная и результативная работа по оказанию помощи педагогам в организации воспитательно-образовательного процесса		1000=00			
3.Критерии оценки работы заместителя заведующего по ХЧ						
3.1	Помощь в преобразовании интерьера ДОО, участка детского сада			10 б		
3.2	Активное участие в мероприятиях ДОО (конкурсы, развлечения, праздники, общественные работы и т.д.)			10 б		
3.3	Осуществление погрузочно-разгрузочных работ			5 б		
3.4	Отсутствие замечаний по соблюдению санитарного состояния и безопасности ДОО			10 б		
3.5	Качественное и своевременное ведение документации			10 б		
3.6	Подготовка детского сада к новому учебному году (реализация ремонтных работ в здании и на территории ДОО)			10 б		
4.Критерии оценки работы Шеф-повара						
4.1	Сложность работы по двум, трем меню		1000-00			
4.2	Своевременная сдача отчетов		1000-00			
4.3	Отсутствие недостачи, излишек		1000-00			
4.4	Отсутствие замечание и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания		1000-00			
4.5	Увеличение объёма работ в связи с противоэпидемическими мероприятиями		500-00			
4.6	Помощь в преобразовании интерьера ДОО, участка детского сада		1000-00			
4.7	Качественное ведение документации по питанию: журнала бракеража сырой продукции, подготовку и сдачу отчета по питанию (оформление накопительных ведомостей, за подготовку и передачу заявок на продукты питания поставщику)		1000=00			
4.8	Сохранность имущества и материальных ценностей (кухонного электрооборудования, посуды)		1000=00			
4.9	Активное участие в мероприятиях ДОО (конкурсы, развлечения, праздники, общественные работы и т.д.)		1000=00			
5.Критерии оценки работы Повара						
5.1	Сложность работы по двум меню		1000-00			

5.2	Отсутствие недостачи, излишек		1000-00			
5.3	Отсутствие замечание и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания		1000-00			
5.4	Увеличение объёма работ в связи с противоэпидемическими мероприятиями		1000-00			
5.5	Помощь в преобразовании территории, участка детского сада		1000-00			
5.6	Сохранность имущества и материальных ценностей (кухонного электрооборудования, посуды)		500=00			
5.7	Подготовка пищеблока к новому учебному году	80-100%				
6.Критерии оценки работы Делопроизводителя						
6.1.	Хранение и ведение трудовых книжек без замечаний	50%				
6.2	Качественное ведение документации, своевременная сдача отчетов в ПФР	50%				
6.3	Своевременное оформление документов по очередности детей, договоров с родителями и персоналом	100%				
6.4	Участие в мероприятиях, проводимых администрацией сельского (городского) поселения	50 %				
6.5	Ведение делопроизводства в электронной форме	100%				
6.6	Участие в мероприятиях по благоустройству территории и зданий ДОУ	20%				
6.7	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению документации по деятельности детского сада. делопроизводства	50%				

Положение о деятельности экспертной комиссии по распределению выплат стимулирующего характера

1. Положение о деятельности экспертной комиссии по распределению выплат стимулирующего характера (далее – Комиссия) регламентирует деятельность Комиссии для оценки качества и результативности профессиональной деятельности работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 2 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому направлению развития детей города Курлово (далее – ДООУ) в целях распределения выплат стимулирующего характера.

Комиссия организует и проводит экспертизу деятельности всех категорий работников ДООУ согласно разработанным и утверждённым показателям (критериям) оценки качества и результативности их профессиональной деятельности по бальной системе (для педагогических работников), а также в процентном выражении и абсолютных суммах.

2. Основными задачами Комиссии являются:

- стимулирование и мотивация работников ДООУ на повышение качества образовательного и воспитательного процесса, на развитие их творческой инициативы и активности;
- предоставление работникам ДООУ возможности повысить уровень оплаты труда.

1. Функции Комиссии:

- рассматривает материалы по самоанализу деятельности работников ДООУ в соответствии с показателями (критериями) оценки качества и результативности профессиональной деятельности, утверждёнными Положением о порядке установления стимулирующих, компенсационных и иных выплат (далее – Положение);

- принимает решение о соответствии деятельности работника ДООУ требованиям к установлению стимулирующих выплат или отказе в их установлении;

- запрашивает дополнительную информацию в пределах своей компетенции.

4. Состав Комиссии избирается общим собранием работников ДООУ и утверждается заведующим.

Комиссия избирается в составе (3-5) человек, в число которых входит председатель профсоюзного органа ДООУ, представители педагогического и обслуживающего персонала.

Члены Комиссии избирают председателя.

Председатель проводит заседания Комиссии, контролирует выполнение принятых решений.

5. Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в месяц. Заседание Комиссии может быть инициировано её председателем, педагогическим советом ДООУ, заведующим.

Заседание Комиссии является правомочным, если на нём присутствует не менее 2/3 её членов. Решение принимается простым большинством голосов.

6. Организация деятельности Комиссии.

6.1. Работники ДООУ в установленные сроки предоставляют в Комиссию документы по показателям (критериям) оценки качества и результативности их профессиональной деятельности (далее – оценочный лист *ПРИЛОЖЕНИЕ 1*).

6.2. Комиссия рассматривает оценочный лист деятельности работника ДОУ и принимает решение о размере стимулирующих выплат в баллах, процентах, абсолютных суммах.

6.3. В Комиссии оформляется протокол с итоговым оценочным листом и подсчётом выплат стимулирующего характера. Результаты работы Комиссии (протокол) передаются заведующему ДОУ для издания приказа о выплатах стимулирующего характера работникам ДОУ за текущий месяц.

6.4. Комиссия имеет право отправить представленные материалы на доработку, запрашивать дополнительную информацию у администрации ДОУ и работников в пределах своей компетенции.

6.5. Комиссия обязана ознакомить, а работники ДОУ в свою очередь имеют право ознакомиться с итоговым оценочным листом индивидуально.

6.6. С момента знакомства работников ДОУ с итоговым оценочным листом в течение 2-х дней работники вправе подать обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой качества и результативности их профессиональной деятельности по установленным показателям (критериям). Основанием для подачи такого заявления может быть факт нарушения установленных настоящим Положением норм и технические ошибки, допущенные при работе со статистическими материалами.

6.7. Заведующий ДОУ инициирует заседание Комиссии для рассмотрения заявления работника, не согласного с оценкой его профессиональной деятельности. Комиссия обязана рассмотреть заявление работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 3-х дней со дня принятия заявления. В случае установления нарушения норм настоящего Положения или технической ошибки, Комиссия обязана принять меры для их устранения и внести изменения в итоговый оценочный лист.

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

По результатам показателей результативности и эффективности
деятельности работников МБДОУ д/с №2 г. Курлово
По определению стимулирующих выплат за _____ 20__ года

(занимаемая должность)		(Фамилия, Имя, Отчество)			
№ п/п	Показатели результативности и эффективности деятельности работника	Оценка педагога			Оценка комиссии
		%	сумма	балл	
ИТОГО:					

