

Принято
Решением общего собрания работников
МБДОУ Сепский детский сад
Протокол № 1 от 17.03.2025

Утверждаю
Приказом заведующего МБДОУ
Сепский детский сад
Приказ № 7 от 17.03.2025
Л.Л. Касаткина



ПОЛОЖЕНИЕ **об оплате труда, доплатах и надбавках работников** **МБДОУ Сепского детского сада**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда, доплатах и надбавках работников МБДОУ Сепского детского сада (далее – Положение), определяет порядок и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Магистральный детский сад.

2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда», постановлением Правительства Удмуртской Республики от 28 сентября 2009 года № 283 «О введении систем оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений Удмуртской Республики» (далее – постановление Правительства Удмуртской Республики), постановлением Правительства Удмуртской Республики от 15 июля 2013 г. № 311 об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской Республики, постановлением Главы администрации муниципального образования «Муниципальный округ Игринский район Удмуртской Республики» от 30 декабря 2022г. № 215 об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «Муниципальный округ Игринский район Удмуртской Республики» и приказом Управления образования администрации муниципального образования «Муниципальный округ Игринский район Удмуртской Республики» от 20.06.2023 № 304 «Об утверждении Перечня стимулирующих и компенсационных выплат для муниципальных образовательных организаций муниципального образования «Муниципальный округ Игринский район Удмуртской Республики».

3. Положение предусматривает единые принципы установления выплат работникам МБДОУ Сепский детский сад, в том числе особенности оплаты труда педагогических работников, работников учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, осуществляющих профессиональную деятельность в образовательном учреждении (далее – работник учреждения), определяет их виды, размеры, условия и порядок установления.

4. Система оплаты труда работников организаций и учреждений включает в себя:

- 1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;
- 2) размер надбавки за работу в сельских населённых пунктах;
- 3) наименования, условия установления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера, утверждённым постановлением Правительства Удмуртской Республики;

4) наименования, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера, утверждённым постановлением Правительства Удмуртской Республики, за счет всех источников финансирования;

5) условия оплаты труда руководителей организаций и учреждений, их заместителей, включая размеры должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Принято
Решением общего собрания работников
МБДОУ Сепский детский сад
Протокол № 1 от 17.03.2025

Утверждаю
Приказом заведующего МБДОУ
Сепский детский сад
Приказ № 7 от 17.03.2025
_____ Л.Л. Касаткина

ПОЛОЖЕНИЕ **об оплате труда, доплатах и надбавках работников** **МБДОУ Сепского детского сада**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда, доплатах и надбавках работников МБДОУ Сепского детского сада (далее – Положение), определяет порядок и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Магистральный детский сад.

2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда», постановлением Правительства Удмуртской Республики от 28 сентября 2009 года № 283 «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений Удмуртской Республики» (далее – постановление Правительства Удмуртской Республики), постановлением Правительства Удмуртской Республики от 15 июля 2013 г. № 315 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской Республики», постановлением Главы администрации муниципального образования «Муниципальный округ Игринский район Удмуртской Республики» от 30 декабря 2022г. № 2153 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «Муниципальный округ Игринский район Удмуртской Республики» и приказом Управления образования администрации муниципального образования «Муниципальный округ Игринский район Удмуртской Республики» от 20.06.2023 № 304 «Об утверждении Перечня стимулирующих и компенсационных выплат для муниципальных образовательных организаций муниципального образования «Муниципальный округ Игринский район Удмуртской Республики».

3. Положение предусматривает единые принципы установления выплат работникам МБДОУ Сепский детский сад, в том числе особенности оплаты труда педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, осуществляющих свою профессиональную деятельность в образовательном учреждении (далее – работники, учреждение), определяет их виды, размеры, условия и порядок установления.

4. Система оплаты труда работников организаций и учреждений включает в себя:

1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;
2) размер надбавки за работу в сельских населённых пунктах;
3) наименования, условия установления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера, утверждённым постановлением Правительства Удмуртской Республики;

4) наименования, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера, утверждённым постановлением Правительства Удмуртской Республики, за счет всех источников финансирования;

5) условия оплаты труда руководителей организаций и учреждений, их заместителей, включая размеры должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

6. Система оплаты труда устанавливается с учетом Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС).

Наименование профессий рабочих и должностей руководителей в соответствии с Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов.

7. Доплаты и надбавки работникам образовательных организаций устанавливаются приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом в пределах средств, выделенных на оплату труда работников ОО.

8. Доплаты и надбавки работникам ОО устанавливаются сроком на один учебный год до 31 августа при проведении тарификации в начале учебного года.

9. Доплаты и надбавки работникам ОО могут быть сняты приказом руководителя организации по согласованию с профсоюзным комитетом:

- при добровольном отказе работника выполнять работу, определенную установленной доплатой и надбавкой;

- при невыполнении работником работ, определенных установленной доплатой или надбавкой более двух месяцев.

10. Финансирование расходов на оплату труда работников ОО осуществляется в пределах средств, предусмотренных Законом УР «О бюджете УР» на указанные цели.

11. Постоянные доплаты производятся за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, выполняемую в течение учебного года.

12. В данное Положение могут вноситься дополнения и изменения, связанные с производственной необходимостью и (или) изменением в законодательстве.

13. Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников в установленном законодательством порядке.

II. Порядок и условия оплаты труда работников образовательного учреждения

1. Основные условия оплаты труда

14. Должностные оклады, ставки заработной платы работников устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Должностной оклад (ставка заработной платы) (руб.)
		работников ДОО
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		9176
Должности работников учебно-вспомогательного персонала	1 квалификационный уровень	9188

второго уровня	2 квалификационный уровень	9200
Должности педагогических работников	1 квалификационный уровень	14 108
	2 квалификационный уровень	15 240
	3 квалификационный уровень	15 341
	4 квалификационный уровень	15 404

15. В должностной оклад (ставку заработной платы) педагогических работников включен размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

16. Должностные оклады работников, занимающих общетраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Должностной оклад (ставка заработной платы) (руб.)
		работников ДОО
Общетраслевые должности второго уровня	2 квалификационный уровень (завхоз)	8 182

17. Размеры окладов работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются руководителем на основе отнесения профессий рабочих к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих»:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Должностной оклад (ставка заработной платы) (руб.)
Общетраслевые профессии рабочих первого уровня:	1 квалификационный уровень (уборщик служебных помещений, сторож, дворник, машинист по стирке белья, рабочий по обслуживанию здания, кастелянша)	9 164

Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня:	1 квалификационный уровень (повар)	9 176
	2 квалификационный уровень (помощник воспитателя)	8 182

Таблицу пункт 67 изложить в следующей редакции:

Наименование должности	Группы по оплате труда руководителей /должностные оклады			
	I	II	III	IV
Руководитель образовательной организации	15718	15032	14284	13600

2. Надбавка за работу в сельских населенных пунктах

17. Надбавка за работу в сельских населенных пунктах устанавливается работникам организаций, работающим в сельских населенных пунктах, в соответствии с Перечнем, приведенным в приложении 1 к Положению. Размер надбавки за работу в сельских населенных пунктах составляет 25 % должностного оклада, ставки заработной платы.

3. Выплаты компенсационного характера

18. Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1) доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) выплата по районному коэффициенту;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (за специфику работы в организации, учреждении, при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

19. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата в размере не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальный размер доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

20. Перечень работ, профессий (должностей) работников и размеры доплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются коллективным договором, иным локальным нормативным актом организации по результатам специальной оценки условий труда.

21. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, начисляется за время фактической занятости работника на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в том числе за каждый час работы в указанных условиях.

22. Выплата по районному коэффициенту производится в размере и порядке, установленном законодательством Российской Федерации - в размере 15 %.

23. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается работникам организаций, выполняющим в одной и той же организации в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же профессии (должности). Размер

доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительных работ.

24. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни) устанавливаются в размерах и порядке, определенных трудовым законодательством.

Размеры вышеуказанных выплат компенсационного характера и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, иным локальным нормативным актом организации в пределах фонда оплаты труда.

25. К выплатам за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей:

№	Виды выплат (размер определяется от оклада)	Размер выплаты
	Выплаты компенсационного характера	
1.	Выплаты по итогам специальной оценки условий труда	Коэффициент 3.1-4%, Коэффициент 3.2-8%, Коэффициент 3.3-12%
	Выплаты стимулирующего характера	
	Выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с образовательным процессом.	
2.	За организацию методической работы (при отсутствии в штатном расписании заместителя директора, старшего воспитателя)	20%
	Выплаты за дополнительную работу, непосредственно не связанную с образовательным процессом (деятельность не входит в должностные функции).	
3.	За исполнение функций старшего повара, шеф-повара (при отсутствии в штатном расписании ставки старшего повара, шеф-повара)	30%
4.	За бухгалтерский обсчет меню (при отсутствии данного вида работы в трудовых функциях)	5%
5.	За составление меню (при отсутствии данного вида работы в трудовых функциях)	5%
6.	За благоустройство ОО	10%
7.	За оформление образовательной организации	5%
8.	За организацию работы по охране труда в ОО (при отсутствии данного вида работы в трудовых функциях)	10%
9.	За организацию работы по ГО и ЧС в ОО (при отсутствии данного вида работы в трудовых функциях)	10%
10.	За ведение работы в ОО по пожарной безопасности (при отсутствии данного вида работы в трудовых функциях)	10%
11.	За погрузочно-разгрузочные работы (при отсутствии грузчика в штатном расписании)	10%
12.	За пошив костюмов, декораций в ДОУ	10%
13.	Координатору за организацию участия	15%

	в сетевых проектах (на период участия в проекте)	
14.	За ведение документации по персональным данным	10%
15.	За подготовку и сдачу документов в архивный отдел района	20%
16.	За ведение делопроизводства (при отсутствии данного вида работы в трудовых функциях)	20%
17.	За работу с книжным фондом (при отсутствии в штатном расписании библиотекаря) в ДОУ, учреждениях дополнительного образования	3%
18.	За организацию профсоюзной деятельности (в зависимости от количества членов профсоюзной организации)	До 15 членов организации- 5% От 15 членов организации до 30 - 7% Свыше 30 членов организации- 10%
19.	Интенсивность и напряженность (удаленность зданий, выезды в учреждения)	10%
20.	Секретарю педагогического совета	3%
Выплаты за организацию деятельности с обучающимися ОВЗ, инвалидами, детей с пищевыми особенностями		
21.	За сопровождение деятельности обучающихся (выполнение функций ассистента в соответствии с заключением ПМПК)	16% за каждого ребенка (расчет произведен исходя из норматива: на 1 штатную единицу до 6 детей)
22.	Членам психолого-педагогического консилиума образовательной организации на каждого учащегося при подготовке документов (основание: протокол ППк и приказ руководителя ОО).	2%
23.	За сопровождение деятельности обучающихся (при отсутствии в штатном расписании тьютора, в соответствии с нормативными документами)	16% за каждого ребенка (расчет произведен исходя из норматива: на 1 штатную единицу до 6 детей)
24.	За работу с детьми ОВЗ	2% за каждого ребенка
25.	За организацию питания детей с отклонениями здоровья заведующему столовой/старшему повару (в соответствии с приказом)	До 5 детей- 3% До 10 детей- 10%
Выплаты руководящим работникам ОО		
26.	Руководителям образовательных организаций за напряженность и интенсивность труда (удаленность от места работы) (по распоряжению Главы)	10% (до 29 км) 15% (30 км и выше)
Выплаты за организацию деятельности наставников, реализацию Целевой модели наставничества		
Выплаты молодым специалистам		
27.	Выплаты молодым специалистам ежемесячно	– 30% от оклада за первый год работы, - 20% от оклада за второй год работы,

		- 10% от оклада за третий год работы.
	Выплаты за работу в автоматизированных информационных системах, на сайте ОО, госпаблике ВК.	
28.	За работу на официальном сайте для размещения информации о муниципальных учреждениях	2%
29.	Ответственному за ведение сайта ОО	10%
30.	Ответственному за ведение госпаблика в ВК	10%
31.	За работу на сайте «Малые закупки»	- при численности обучающихся до 50 - 10% - при численности обучающихся до 100 - 15% - при численности обучающихся до 200 - 20% - при численности обучающихся до 300 - 25% - при численности обучающихся до 400 - 30% - при численности обучающихся до 500 - 35% - при численности обучающихся до 600- 45% - при численности обучающихся до 700 - 50% - при численности обучающихся более 800- 55%
32.	За работу на цифровой платформе «Сферум»	20%
33.	Ответственному за работу на сайте Социального фонда России (СФР). Отчет ЕФС-1 «Сведения о трудовой деятельности»	До 30 сотрудников – 5% До 80 сотрудников – 10% Более 80 сотрудников-15%
34.	Координатору за АИС «Электронный детский сад» (заполнение всех обязательных данных)	До 100 воспитанников- 5% Свыше 100 воспитанников-10% Свыше 200 воспитанников- 15%
35.	За организацию питания обучающихся (подготовка документов, отчетов, осуществление мониторинга питания)	До 50 учащихся- 10% (от оклада) От 51 до 100 учащихся - 15% От 101 до 200 учащихся- 20% От 201 до 300 учащихся- 25% От 301 до 400 учащихся- 30% От 401 до 500 учащихся- 35% От 501 до 600 учащихся - 40% От 601 до 800 учащихся - 45% От 801 и выше – 50%
	За организацию профилактической работы	
36.	За организацию работы по профилактике безнадзорности и беспризорности несовершеннолетних (ДОУ)	5%
37.	За работу по профилактике ДДТТ	При численности обучающихся до 300 чел.- 5% Более 300 обучающихся- 10%

26. При работе в ночное время сторожам. Ночным считается время работы с 10 часов вечера до 6 часов утра. Доплата за каждый час работы в ночное время составляет 35% тарифной ставки.

27. Выплаты компенсационного характера производятся как по основному месту работы, так и при совмещительстве.

Выплаты компенсационного характера не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении выплат стимулирующего характера, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

27.1. При выполнении работ различной квалификации согласно Трудового кодекса.

27.2. При совмещении профессий (должностей), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительных работ.

27.3. При сверхурочной работе, согласно Трудового кодекса.

27.4. При работе в ночное время сторожам. Ночным считается время работы с 22.00 до 6.00, доплаты за каждый час работы в ночное время составляет 35% тарифной ставки.

27.5. При работе в выходные и нерабочие праздничные дни согласно Трудового кодекса.

27.6. Выплаты до минимального размера оплаты труда, в соответствии ст. 1 ФЗ от 19.06.2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

4. Выплаты стимулирующего характера

28. В целях заинтересованности в улучшении результатов труда работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда:

- 1) надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) премиальные выплаты по итогам работы;
- 3) выплаты за наличие учёной степени и (или) учёного звания;
- 3.1) надбавка за качество выполняемых работ;
- 4) иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда.

29. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом показателей (критериев), позволяющих оценить результативность и качество его работы, в пределах фонда оплаты труда работников ОУ и средств, полученных от приносящей доход деятельности (в случае её наличия). Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда, периодичность и порядок установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы определяются локальными нормативными актами ОУ в установленном законодательством порядке.

30. Воспитателям, младшим воспитателям и помощникам воспитателей дошкольной образовательной организации, устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу за стаж работы на указанных должностях в следующих размерах:

воспитателям:

- | | |
|--------------------|---------|
| от 1 года до 5 лет | - 20 %; |
| от 5 лет и выше | - 30 %; |

младшим воспитателям, помощникам воспитателей:

- | | |
|------------------|---------|
| от 3 до 5 лет | - 10 %; |
| от 5 до 10 лет | - 15 %; |
| от 10 до 15 лет | - 20 %; |
| от 15 лет и выше | - 30 %. |

Выплата за стаж работы по должностям младший воспитатель, помощник воспитателя устанавливается сверх минимального размера оплаты труда.

При определении стажа работы на должности помощника воспитателя учитывается стаж работы на должностях воспитателя и младшего воспитателя.

31. Изменение размера надбавки за стаж работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера надбавки.

32. В целях стимулирования работников, а также поощрения работников за выполненную работу работникам устанавливаются следующие премиальные выплаты:

- 1) по итогам работы за месяц, квартал, год;
- 2) за выполнение особо важных и ответственных работ;
- 3) единовременные премии.

33. Премия по итогам работы за месяц, квартал, год выплачивается в пределах фонда оплаты труда работников ОУ и средств, полученных от приносящей доход деятельности (в случае её наличия), в соответствии с локальным нормативным актом ОУ, принимаемым в установленном законодательством порядке.

34. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда работников ОУ и средств, полученных от приносящей доход деятельности (в случае её наличия), в соответствии с локальным нормативным актом ОУ, принимаемым в установленном законодательством порядке.

Работникам, осуществляющим свою деятельность по профессиям рабочих, отнесенным к 1-3 квалификационным уровням общепрофессиональных профессий рабочих второго уровня, выполняющим работы в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению), устанавливается ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ в размере от 30 до 50 процентов к окладу.

Показатели (критерии) оценки качества труда, периодичность и порядок установления ежемесячной надбавки за качество выполняемых работ работникам, осуществляющим свою деятельность по профессиям рабочих, выполняющим работы в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению, определяется локальным нормативным актом организации, учреждения, принятым в установленном законодательством порядке.

35. В целях стимулирования работников, а также поощрения работников за выполненную работу в организации работникам устанавливаются следующие премиальные выплаты:

- 1) по итогам работы за месяц, квартал, год;
 - 2) за выполнение особо важных и ответственных работ;
 - 3) единовременные премии,
- в пределах фонда оплаты, но не более 20% от оклада.

36. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда работников организации и средств, полученных бюджетной организацией от приносящей доход деятельности, но не более 20% от оклада.

37. Для установления работникам премиальных выплат создается комиссия по распределению премиальных выплат (далее по тексту Комиссия), утверждаемая приказом заведующего ДООУ. Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с Положением об оплате труда работников ДООУ.

38. Основными задачами комиссии являются:

- оценка результатов деятельности работников ДООУ в соответствии с критериями оценки результативности профессиональной деятельности (приложение 3);
- рассмотрение и одобрение предлагаемого административной группой перечня работников – получателей премиальных выплат;
- подготовка протокола заседания Комиссии о назначении премиальных выплат.

39. Состав Комиссии определяется учреждением самостоятельно, но не может быть менее пяти человек. В состав Комиссии включаются: заведующий, председатель первичной профсоюзной организации, воспитатель, старшая медицинская сестра, заведующий хозяйством, 2 рядовых члена коллектива. Предложение о премировании выносит заведующий, размер премирования определяется в соответствии с критериями оценки качества и результативности работы и с учетом мнения комиссии по установлению премиальных выплат.

40. Все работники ДОУ один раз в полугодие предоставляют в комиссию по распределению премиальных выплат материалы по самоанализу деятельности, в соответствии с утвержденными бланками не позднее 10 числа последнего месяца квартала. Комиссия ежеквартально определяет количество набранных баллов каждым работником. В конце календарного года, не позднее 10 декабря, определяет общее количество набранных баллов каждым работником за календарный год, стоимость одного балла по каждой категории работников и сумму выплаты за качество работы по каждому работнику.

41. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается в процентах от должностного оклада работника приказом заведующего ДОУ.

№ п/п	Категория работников	Количество баллов	% стимулирующей выплаты
1.	Воспитатель	90 баллов	до 20
		70 баллов	до 10
		60 баллов	до 5
		менее 60 баллов	0
2.	Специалисты	80 баллов	до 20
		60 баллов	до 10
		50 баллов	до 5
		менее 50 баллов	0
3.	Заведующий хозяйством	90 баллов	до 20
		70 баллов	до 10
		60 баллов	до 5
		менее 60 баллов	0
4.	Младший воспитатель, помощник воспитателя	80 баллов	до 20
		70 баллов	до 10
		60 баллов	до 5
		менее 60 баллов	0
5.	Дворник, завхоз, сторож, уборщик сл. помещений, повар, машинист по стирке белья, кастелянша, рабочий по обслуживанию зданий, кухонный работник.	70 баллов	до 20
		60 баллов	до 10
		50 баллов	до 5
		менее 50 баллов	0

42. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление выплат стимулирующего характера производится за фактически отработанное время.

43. Комиссия принимает решение о присуждении премиальных выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава. Принятое решение оформляется протоколом.

44. Председатель комиссии не позднее 15 числа последнего месяца квартала предоставляет протокол заседания для согласования руководителю ДОУ и аналитическую информацию о показателях деятельности работников, которая является основанием для определения размера премиальных выплат.

45. На основании протокола Комиссии заведующий ДОУ в течение 5-ти дней издает приказ об установлении выплат премиального характера и направляет в бухгалтерию приказ для начисления в сроки, установленные для сдачи документов по начислению заработной платы в текущий месяц.

46. Выплаты единовременных поощрительных премий производятся только по решению работодателя, при этом работник не имеет право требовать их выплаты.

47. Единовременное премирование работников ДОУ проводится при наличии средств в фонде заработной платы.

48. Основными условиями премирования являются:

- строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка МБДОУ Сепского детского сада, четкое, своевременное исполнение распорядительных документов, решений, приказов;
- качественное, своевременное выполнение плановых заданий, мероприятий;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников;
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей);
- отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов.

49. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений, перечисленных в настоящем Положении, трудовом договоре, иных локальных нормативных актах или законодательства РФ, руководитель структурного подразделения (руководитель методического объединения педагогов, старшая медсестра, заведующий хозяйством) представляет заведующей ДОУ служебную записку (или результаты контроля) о допущенном нарушении с предложениями о частичном или полном лишении работника премии.

50. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

51. Работникам организации выплачиваются единовременные премии:

- при награждении государственными наградами Российской Федерации – 5000 руб. и Удмуртской Республики – 3000 руб.;
- при присвоении почётных званий Российской Федерации-2000 руб. и Удмуртской Республики-1000 руб.;
- при объявлении благодарности Президента Удмуртской Республики, награждения Почётной грамотой Государственного Совета Удмуртской Республики, Почётной грамотой Правительства Удмуртской Республики-500 руб.;
- при награждении ведомственными наградами Российской Федерации-1000 руб. и Удмуртской Республики-500 руб.;
- к государственным праздникам Российской Федерации и Удмуртской Республики – до 500 руб.;
- к профессиональным праздникам- до 500 руб.;
- в связи с праздничными днями – до 500 руб. и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения)- до 50% от оклада;
- при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости (в размере оклада).

Размеры и порядок исчисления единовременных премий (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы или в абсолютном размере) определяются в соответствии с локальными нормативными актами организации, принимаемыми в установленном законодательством порядке.

52. Иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда:

- надбавка рабочим, выполняющим важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы в размере до 10% к окладу.
- повару за выполнение обязанностей заведующего производством (шеф-повара) – до 30% к окладу.

53. Надбавка педагогическим работникам за квалификационную категорию:

- имеющим 1 квалификационную категорию- 10% от оклада

-имеющим высшую квалификационную категорию - 20% от оклада

54. При наличии у работника организации почетного звания Российской Федерации или Удмуртской Республики, соответствующего профилю педагогической деятельности или преподаваемой дисциплины (за исключением почетного спортивного звания), устанавливается надбавка за почетное звание в следующих размерах:

- работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слов «Народный», - 25 % должностного оклада;

- работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слова «Заслуженный», почетное звание Удмуртской Республики, начинающееся со слов «Народный», «Заслуженный», - 15 % должностного оклада.

При наличии у работника организации двух или более почетных званий установление надбавки за почетное звание производится по одному из оснований по выбору работника.

55. Выплаты за наличие ученой степени или ученого звания ежемесячная надбавка за наличие ученой степени доктора наук или кандидата наук в размере 20 или 10% от оклада соответственно.

56. Ежемесячные выплаты за ведомственные награды, знаки отличия, звания, не предусмотренные в пункте 49 и 50:

- «Почетный работник общего образования РФ» - 10% от оклада

- «Отличник народного просвещения РФ» - 10% от оклада

- Почетная грамота Министерства образования и науки РФ — 5%

6. Заключительные положения

57. Оказание материальной помощи работникам организации производится в пределах фонда оплаты труда работников организации. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель организации на основании письменного заявления работника.

**ПЕРЕЧЕНЬ РАБОТ, ВЫПОЛНЕНИЕ КОТОРЫХ ДАЕТ ПРАВО РАБОТНИКАМ,
ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИМ СВОЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ,
ОТНЕСЕННЫМ К 1-3 КВАЛИФИКАЦИОННЫМ УРОВНЯМ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ
ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ ВТОРОГО УРОВНЯ, НА УСТАНОВЛЕНИЕ
ЕЖЕМЕСЯЧНОЙ НАДБАВКИ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ**

1. Выполнение поваром обязанностей заведующего производством (шеф-повара) при отсутствии в штате организации, учреждения такой должности.

**ПЕРЕЧЕНЬ
РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ,
РАБОТАЮЩИХ В СЕЛЬСКИХ НАСЕЛЕННЫХ ПУНКТАХ**

I. Руководители:
руководители образовательных организаций

II. Специалисты:
педагогические работники,
другие специалисты, в квалификационные требования которых входит наличие высшего
или среднего профессионального образования.

Положение
О порядке распределения стимулирующих выплат за качество работы педагогическим и
иным работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения Сепского детского сада

1. Общие положения.

Положение о порядке распределения стимулирующих выплат, далее «Положение», разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда», постановлением Правительства Удмуртской Республики от 28 сентября 2009 года № 283 «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений Удмуртской Республики» (далее – постановление Правительства Удмуртской Республики), постановлением Правительства Удмуртской Республики от 15 июля 2013 г. № 315 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской Республики», постановлением Главы администрации муниципального образования «Муниципальный округ Игринский район Удмуртской Республики» от 30 декабря 2022г. № 2153 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «Муниципальный округ Игринский район Удмуртской Республики» и приказом Управления образования администрации муниципального образования «Муниципальный округ Игринский район Удмуртской Республики» от 20.06.2023 № 304 «Об утверждении Перечня стимулирующих и компенсационных выплат для муниципальных образовательных организаций муниципального образования «Муниципальный округ Игринский район Удмуртской Республики» и другими нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда работников организаций и учреждений.

Положение разработано в целях повышения эффективности педагогического труда, повышения материальной заинтересованности работников, повышения качества образования.

Премирование работников Учреждения производится из стимулирующей части Фонда оплаты труда (далее ФОТ).

Стимулирующие выплаты определяются работникам педагогического, учебно-вспомогательного и административно-управленческого персонала.

Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности учреждения.

Размер, порядок и условия осуществления выплат, качество выполняемых работ определяется настоящим Положением, утвержденным руководителем и согласованным с профсоюзным комитетом образовательного учреждения и действует как часть коллективного договора.

2. Порядок установления размера стимулирующих выплат

2.1. Решение о выплатах стимулирующего характера принимается на тарификационной комиссии, которая создается и утверждается приказом руководителя на учебный год в целях принятия объективного решения. Состав комиссии избирается на собрании трудового коллектива, и утверждается приказом по ДОУ на учебный год. Комиссия работает по оценочному листу, в котором указан диапазон баллов по каждому критерию. Баллы и критерии могут пересматриваться и изменяться.

2.2. В состав комиссии в обязательном порядке входят представители администрации, методических объединений и председатель профкома.

Основанием для оценки результативности служат мониторинг, проводимый администрацией, оценочный лист.

2.3. Комиссия:

- рассматривает результаты оценки эффективности деятельности работников и определяет общее количество баллов по показателям эффективности деятельности конкретного работника;
- проводит анализ обоснованности оценки деятельности работника на основании представленных им ссылок на подтверждающие документы;
- выявляет соответствие данных по показателям и критериям в каждой карте учета
- оценивает эффективность деятельности работника на основе подтверждающих документов по критериям и показателям карт учета и определяет общее количество баллов по показателям эффективности деятельности конкретного работника;
- выводит средний балл из суммы баллов определенной сотрудником в результате самооценки по карте учета и баллов, полученных в результате мониторинга профессиональной деятельности каждого работника Учреждения в рамках внутреннего контроля;
- вносит результаты оценки эффективности деятельности работников в итоговую оценочную ведомость.

2.3. Комиссия по распределению стимулирующих выплат работникам ДОУ на основании всех материалов (мониторинг администрации, представление лично работников материалов, подтверждающих его положительное участие в той или иной деятельности) составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого педагогического и иного работника образовательного учреждения и утверждает его на своем заседании. Решение комиссии принимается на основе открытого голосования, путем подсчета простого большинства голосов. Работники ДОУ вправе ознакомиться с данными оценки собственной профессиональной деятельности.

2.4. С момента ознакомления с оценочным листом в течение 2 дней работник вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленным настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляция работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

2.5. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 3 дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания. Обсуждение обращения заносится в протокол комиссии.

2.6. По истечении 3 дней решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу. Решение комиссии оформляется протоколом.

2.7. Руководитель образовательного учреждения, на основании протокола комиссии в 2-х дневный срок издает приказ об утверждении размеров стимулирующих выплат.

2.8. Протоколы комиссии хранятся у руководителя образовательного учреждения в течение текущего учебного года.

2.9. Определяются следующие отчетные периоды:

1 – май, июнь, июль, август, **сентябрь** – итоги учебно-воспитательной работы за год (*выплаты производятся с 1 сентября по 31 декабря*);

2 - сентябрь, октябрь, ноябрь, **декабрь** – итоги первого полугодия (*выплаты производятся с 1 января по 1 мая*);

3- январь, февраль, март, апрель, **май** – итоги второго полугодия, распространение передового опыта, участие в профессиональных конкурсах, участие в общественной жизни образовательного учреждения (*выплаты производятся с 1 мая по 31 августа*)

2.10. Устанавливается следующий регламент:

- Комиссия рассматривает итоги мониторинга до 10 числа отчетного месяца;
- Работников знакомят с результатами оценочного листа с 10 по 12 число отчетного месяца;

- 13-14 числа отчетного месяца работник имеет право обратиться в комиссию с апелляцией.
- до 25 числа отчетного месяца издается приказ руководителя ДООУ для начисления стимулирующих выплат.

3. Критерии и показатели для распределения стимулирующих выплат

Критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения разрабатываются образовательным учреждением самостоятельно, обсуждаются на собрании трудового коллектива, утверждаются руководителем ДООУ, по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения.

Значение критериев оценки и условий осуществления выплат определяется ежегодно на основании задач, поставленных перед учреждением.

Размер выплаты за эффективность деятельности и высокое качество работы каждому работнику определяется следующим образом:

Расчет стоимости одного балла осуществляется исходя из фактического возможного количества баллов (по категориям работников) и суммы стимулирующей части фонда оплаты труда на оцениваемый период. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда (по категориям работников) делится на фактическую общую сумму баллов работников. Производится подсчет стимулирующей части ФОТ каждого сотрудника (денежное выражение одного балла умножить на набранную сумму баллов каждого сотрудника). Полученный размер стимулирующей части ФОТ каждого сотрудника выплачивается ежемесячно за фактически отработанное время в соответствии с набранными баллами.

Установить одним из критериев деятельности работников основного персонала образовательного учреждения – критерий за выполнение социально-значимой общественной работы, которые не учтены в Критериях оценки эффективности деятельности работников основного персонала.

Критерии за выполнение социально-значимой общественной работы:

- Председатель профсоюзного комитета - 5 %;
- За организацию работы по Охране труда в ДООУ - 10 %;
- За организацию работы по профилактической работе с неблагополучными семьями ДООУ – 5 %;
- За делопроизводство - 20 %;
- За организацию и ведение работы по ГО, ЧС и ПБ – 10 %
- за организацию и ведение работы по ПДТТ – 5%

Экспертную оценку результативности деятельности работников основного персонала за выполнение социально-значимой общественной работы осуществляет Комиссия.

Критерии за выполнение социально-значимой общественной работы устанавливаются ежегодно на тарификации работников.

4. Заключение.

4.1. Настоящее положение распространяется на всех работников образовательного учреждения и действует до принятия нового.

4.2. Стимулирующие выплаты педагогическим и иным работникам выплачиваются ежемесячно. Иные стимулирующие выплаты, которые не тарифицируются, выплачиваются при условии наличия фонда оплаты труда и соответствия всем критериям оценочного листа.

4.3. Положение о представлении выплат стимулирующего характера отражается в трудовом договоре, путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору. Дополнительное соглашение к трудовому договору заключается ежегодно, и действует до следующих существенных изменений в условиях оплаты труда.

КРИТЕРИИ

оценки эффективности профессиональной деятельности педагогических работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Сепского детского сада

1. Воспитатель

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.	Общие показатели уровня развития воспитанников Учреждения по результатам мониторинга реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования ДОУ	Процент воспитанников Учреждения (у данного воспитателя), до 40% воспитанников 40-59% воспитанников 60-79% воспитанников 80-100% воспитанников	до 2 баллов 3 баллов 4 баллов 5 баллов
2.	Применение современных образовательных технологий	Использование современных образовательных технологий для реализации ООП	до 5 баллов
		Использование педагогом информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе по итогам открытых занятий и взаимопосещений	до 5 баллов
		Применение воспитателем на занятиях и вне занятий проектных методик и технологий	до 5 баллов
		Применение воспитателем на занятиях и вне занятий здоровьесберегающих технологий (ТБ, длительность, зарядка для зрения, физкультура и др.)	до 5 баллов
		Планирование и проведение индивидуальной работы с детьми (по картам НПР, с детьми с ОВЗ, с одаренными детьми)	до 3 баллов
3.	Динамика здоровья воспитанников Учреждения	Снижение заболеваемости воспитанников группы в сравнении с предыдущим периодом, на основании данных медицинской сестры	до 3 баллов
		Выполнение месячного плана по детодням (ранний возраст – 15; дошкольный – 20)	до 5 баллов
		Перевыполнение месячного плана по детодням	до 5 баллов
		Соблюдение нормативных требований (безопасность, занятия, режим дня, прогулка, закаливание и т.д.)	до 5 баллов
4.	Результативное участие и профессиональные достижения педагога в мероприятиях	Своевременность и качество оформления документации (план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости воспитанников, протоколы родительских собраний, характеристики на воспитанников, справки к ПМПк и т.д.);	до 5 баллов
		Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий, в том числе опубликованных: - для методического кабинета детского сада, для группы - публикации в СМИ (газеты, методические журналы) - публикации на образовательных сайтах, сообществах - наличие ежемесячной информации для новостной строки на сайте ДОУ	до 4 баллов
		Взаимодействие со специалистами (Интеграция и коррекция. По оценке музыкального руководителя)	до 3 баллов
		Выступления с опытом работы на разных уровнях:	

		- дошкольного учреждения - района (РМО воспитателей и др.) - Республиканский уровень - Всероссийский уровень	2 балла 3 балла 5 баллов 5 баллов
5	Результативность участия воспитанников в конкурсах разного уровня	Победители и призеры уровня ДОУ Участники, победители и призеры районного уровня Участники, победители и призеры республиканского и всероссийского уровня	до 2баллов до 3 баллов до 5 баллов
6	Оценка качества работы педагога руководителем	Исполнительская дисциплина Разовые поручения руководителя	1 балл 1 балл
7	Взаимодействие воспитателя Учреждения с семьями воспитанников Учреждения	Работа с семьей СОП, «группой риска», с поведенческими отклонениями ежемесячно 1. Использование разнообразных форм работы с родителями: - наглядное просвещение - совместные мероприятия - использование ИКТ - проектная деятельность	до 5 баллов 2 балла; 3 балла; 4 балла. 5 баллов
8	Интенсивность и высокое качество труда, обеспечение условий осуществления воспитательно-образовательного процесса в МБДОУ, отвечающего современным требованиям	Качественное выполнение должностных обязанностей Выполнение дополнительного объема работы: - исполнение ролей на утренниках в других группах, - выполнение общественной нагрузки, - выполнение работ по благоустройству территории д/сада, в цветнике и т.д. - работа без больничного листа Обновление предметно-развивающей среды группы, обеспечивающей качественную организацию игровой деятельности с воспитанниками, психическое и нравственное благополучие воспитанников, комфорт и уют	до 3 баллов до 4 баллов 1 балл 1 балл 1 балл 1 балл до 5 баллов
9	Максимальное количество баллов		До 106 баллов

4. музыкальный руководитель

№ п\п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
Обеспечение воспитателем Учреждения качества обучения воспитанников Учреждения			
1.	Общие показатели уровня развития воспитанников по результатам мониторинга реализации комплексной общеобразовательной программы дошкольного образования ДОУ	Процент воспитанников учреждения (у данного специалиста), имеющих высокий уровень развития до 40% воспитанников 40-59% воспитанников 60-79% воспитанников 80-100% воспитанников	до 1баллов 2 баллов 3 баллов 4 баллов
2.	Применение современных образовательных технологий	Использование современных образовательных технологий, парциальных программ федерального и регионального значения; Использование педагогом информационно-коммуникационных технологий в воспитательно-образовательном процессе (каких?) Применение педагогом на занятиях и вне занятий проектных методик и технологий;	до 4 баллов до 4 баллов до 4 баллов
3	Динамика здоровья воспитанников:	Использование здоровьесберегающих технологий; Индивидуальная работа с детьми ОВЗ, СОП;	до 4 баллов до 5 баллов
4.	Эффективность организации	Безопасность и соблюдение нормативных требований и рекомендаций федерального регионального, муниципального	до 2 баллов

	предметно-развивающей среды в музыкальном зале для занятий детей:	уровней; Обновление предметно-развивающей среды, обеспечивающей качественную организацию музыкального занятия с воспитанниками, психическое и нравственное благополучие воспитанников, комфорт и уют;	до 2 баллов
5.	Результативное участие и профессиональные достижения специалиста в мероприятиях:	Выступления с опытом работы на разных уровнях (ДОУ; РМО; КПК; и др.);	до 4 баллов
		Участие и победа в конкурсах проектов (смотре-конкурсах и др.) разного уровня;	до 5 баллов
		Работа по разработке планов индивидуального сопровождения детей с ОВЗ (СОП, детей-инвалидов; с аллергическими заболеваниями, дети с пограничным ЗПР и т.д.);	до 5 баллов
		Своевременность и качество оформления документации (план воспитательно-образовательной работы, др.);	до 3 баллов
		Наличие опубликованных материалов на разных уровнях;	до 3 баллов
		Организация работы с коллективом (тренинги, праздники, развлечения)	до 3 баллов
6.	Включенность педагога в методическую работу и реализацию «Программы развития», ЕМТ	Участие в проектной деятельности в рамках «Программы развития», ЕМТ, разработка учебной программы	до 4 баллов
		Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий;	до 4 баллов
		Участие специалиста учреждения в работе экспертных комиссий, групп, жюри конкурсов, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями, экспертными комиссиями, тьюторство и т.д.	до 3 баллов
		Взаимодействие с воспитателями (интеграция и коррекция)	до 3 баллов
7.	Взаимодействие специалиста учреждения с семьями воспитанников	Ведение консультативной и практической работы с родителями (законными представителями) воспитанников учреждения.	до 3 баллов
		Мероприятий, подготовленные специалистом учреждения с участием родителей (законных представителей) воспитанников учреждения	до 4 баллов
8	Интенсивность и высокое качество труда, обеспечение условий осуществления воспитательно-образовательного процесса в МБДОУ, отвечающего современным требованиям	Качественное выполнение должностных обязанностей	до 3 баллов
		Выполнение дополнительного объема работы (замещение отсутствующего воспитателя, исполнение ролей на утренниках, выполнение общественных нагрузок)	до 4 баллов
	Максимальное количество баллов		До 80 баллов

КРИТЕРИИ оценки эффективности профессиональной деятельности работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Сепского детского сада

1. заведующий хозяйством

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
Качество условий воспитания и обучения воспитанников Учреждения			
1.	Интенсивность и высокое	Своевременная подготовка и сдача документов	до 5 баллов

	качество труда, обеспечение условий осуществления воспитательно-образовательного процесса в МБДОУ, отвечающего современным требованиям:	Соответствие условий осуществления образовательного процесса в Учреждении санитарно-гигиеническим требованиям (СанПиН 2.4.1 3049-13) в части обеспечения температурного, светового режима, режима подачи питьевой воды и т.д.;	до 5 баллов
		Рациональное использование (экономия) энергоресурсов.	до 5 баллов
		Соответствие условий осуществления воспитательно-образовательного процесса требованиям безопасности (выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в помещениях и на территории ДОУ, ГО и ЧС);	до 6 баллов
		Качественное, своевременное составление заявок, смет и ходатайств в УО, администрацию МО и т.д.	до 5 баллов
		Качественное выполнение должностных обязанностей	до 3 баллов
2.	Признание высокого профессионализма заведующего хозяйством Учреждения родителями (законными представителями) воспитанников Учреждения, педагогами Учреждения	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес заместителя заведующего Учреждения по административно-хозяйственной части со стороны родителей воспитанников Учреждения, педагогов Учреждения.	до 4 баллов
		Разработка и реализация управленческого проекта в рамках Программы развития (материально-техническая база);	до 10 баллов
		Организация работы с социальными партнерами по реализации программного содержания дошкольного воспитания (поездки воспитанников, оказание помощи по созданию условий по поддержанию МТБ);	до 10 баллов
		Качественное руководство обслуживающим персоналом	до 5 баллов
		Выполнение функций дежурного администратора;	до 3 баллов
		Организация и проведение мероприятий, повышающие имидж и авторитет МБДОУ.	до 7 баллов
		Работа с Родительским комитетом ДОУ по вопросам административно-хозяйственной деятельности.	до 9 баллов
3.	Динамика здоровья воспитанников	Участие в решении вопросов по сохранению и укреплению здоровья воспитанников	до 5 баллов
4.	Достижения МБДОУ:	Наличие достижений по благоустройству и озеленению территории и т.д. (победа МБДОУ в соответствующих конкурсах).	до 8 баллов
	Максимальное количество баллов		До 90 баллов

2. младший (помощник) воспитателя

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
Качество условий воспитания и обучения воспитанников Учреждения			
1.	Интенсивность и высокое качество работы	Помощь в организации воспитательно-образовательного процесса (опросник воспитателей);	до 6 баллов
		Помощь в организации режимных моментов (организация питания, экскурсий и целевых прогулок, одевание детей другой группы, родительское собрание);	до 5 баллов
		Помощь в преобразовании развивающей среды в ДОУ, обновление интерьера.	до 6 баллов
		Превышение сверхустановленных норм плановой наполняемости группы;	до 5 баллов

		Организация питания воспитанников с аллергическими заболеваниями, ОВЗ;	до 5 баллов
		Участие младшего воспитателя в общих мероприятиях МДОУ (подготовка и проведение праздников, конкурсов и т.д.).	до 5 баллов
		Выполнение дополнительного объема работы (соблюдение питьевого режима, уборка прогулочного участка от мусора и снега, уборка веранд, полив песочниц летом, замещение отсутствующего мл.воспитателя, уборщицы, исполнение ролей на утренниках, выполнение общественной нагрузки и т.д.)	до 8 баллов
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) воспитанников.	до 3 баллов
		Сохранность в группе посуды и уборочного инвентаря	до 6 баллов
		Качественное выполнение должностных обязанностей	до 4 баллов
2.	Признание высокого профессионализма младшего воспитателя	Стажировка вновь поступившего работника	до 3 баллов
		Участие в конкурсах профессионального мастерства.	до 6 баллов
		За оформление рабочего места.	до 5 баллов
3.	Динамика здоровья воспитанников:	Снижение заболеваемости воспитанников группы в сравнении с предыдущим периодом;	до 7 баллов
		Участие в проведении здоровьесберегающих мероприятий.	до 6 баллов
	Максимальное количество баллов		До 80 баллов

3. дворник, сторож, уборщик сл. помещений (вахтер), повар, машинист по стирке белья (кастелянша), рабочий по обслуживанию зданий (грузчик), кухонный работник,

4.1. дворник

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.	Интенсивность и высокое качество труда	Качественная и своевременная ежедневная уборка дворником территории.	до 7 баллов
		Содержание дворником территории (озеленение) в соответствии с требованиями (СанПиН 2.4.1 3049-13)	до 7 баллов
		Своевременное обеспечение доступа к МБДОУ воспитанников, педагогов, родителей (законных представителей) воспитанников в зимнее время года.	до 15 баллов
		Выполнение дополнительного объема работы (работа в цветниках и огороде, помощь в уборке складских помещений и т.д.).	до 6 баллов
		Своевременную обрезку кустов и покос травы.	до 10 баллов
		Обеспечение и содержание прогулочных участков и территории ДОУ в соответствии с требованиями (СанПиН 2.4.1 3049-13)	до 6 баллов
		Выполнение разовых поручений во время ремонтных работ, очистка кровли от снега и сосулек и т.д.	до 11 баллов
		Качественное выполнение должностных обязанностей	до 3 баллов
2.	Признание высокого профессионализма дворника Учреждения	Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей) воспитанников учреждения, педагогов учреждения на неправомерные действия дворника учреждения.	до 5 баллов
	Максимальное количество баллов		До 70 баллов

4.2. уборщик служебных помещений (вахтер)

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.	Интенсивность и высокое качество труда	Выполнение обязанностей дежурного администратора	до 5 баллов
		Дополнительный объем работы (подготовка помещений к собранию, общим мероприятиям, т.п.)	до 5 баллов
		Качественное выполнение должностных обязанностей	до 10 баллов
2.	Динамика здоровья воспитанников:	Участие в режимных моментах (одевание воспитанников на прогулку, сопровождение детей - целевые прогулки и экскурсии);	до 10 баллов
2.	Признание высокого профессионализма	Сохранность оборудования, инвентаря, личных вещей воспитанников и родителей (законных представителей);	до 5 баллов
		Внесение рациональных предложений по благоустройству помещения;	до 5 баллов
		Участие в общих мероприятиях ДОУ.	до 10 баллов
		Выполнение дополнительного объема работы (работа в цветниках и огороде, помощь в уборке снега и т.д.).	до 10 баллов
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей на работу уборщицы.	до 10 баллов
	Максимальное количество баллов		До 70 баллов

4.3. сторож

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.	Интенсивность и высокое качество труда:	Отсутствие порчи (потери) имущества учреждения во время дежурства сторожа.	до 5 баллов
		Своевременное реагирование сторожа на возникающие чрезвычайные ситуации в ДОУ и на территории.	до 10 баллов
		Содержание сторожем помещений ДОУ в надлежащем санитарном состоянии.	до 5 баллов
		Выполнение дополнительного объема работы (уборка снега).	до 14 баллов
		Участие по благоустройству территории (полив огорода, цветника, полив газона).	до 15 баллов
		Экономию энергоресурсов.	до 5 баллов
		Выполнение разовых поручений во время ремонтных работ.	до 10 баллов
		Качественное выполнение должностных обязанностей	до 3 баллов
2.	Признание высокого профессионализма сторожа Учреждения	Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей) воспитанников, воспитателей на неправомерные действия сторожа.	до 3 баллов
	Максимальное количество баллов		До 70 баллов

4.4. повар

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели критериев	Процент по каждому показателю критериев
1.	Интенсивность и высокое качество труда	Превышение плановой наполняемости детей;	до 10 баллов
		Систематическое пополнение картотеки блюд и введение в рацион новых блюд;	до 10 баллов

		Помощь в организации праздничных мероприятий, родительских собраний, выпускных и др.;	до 10 баллов
		Своевременность приготовления доброкачественной пищи в соответствии с режимом муниципального дошкольного образовательного учреждения	до 10 баллов
		Участие в сезонных работах, погрузочно-разгрузочных работ;	до 5 баллов
		Переборка овощей и доставка до пищеблока;	до 5 баллов
		Организация питания сотрудников ДОУ.	до 10 баллов
		Непрерывный стаж работы.	до 5 баллов
		Качественное выполнение должностных обязанностей	до 30 баллов
2.	Динамика здоровья воспитанников	Организация питания детей ГКП и детей с аллергическими заболеваниями;	до 15 баллов
3.	Признание высокого профессионализма	Стажировка вновь принятого работника;	до 5 баллов
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, воспитанников на качество приготовленной пищи	до 10 баллов
		Содержание помещения пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН 2.4.1.3049-13;	до 10 баллов
		Соблюдение условий требованиям безопасности (выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда);	до 5 баллов
	ИТОГО		До 140 баллов

4.5. машинист по стирке белья (кастелянша)

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели критериев	Процент по каждому показателю критериев
1.	Интенсивность и высокое качество труда	Работа без больничных листов	до 5 баллов
		Соблюдение правил пользования техническим оборудованием, инвентарем, в соответствии с маркировкой	до 10 баллов
		Участие в общественных мероприятиях учреждения (уборке, субботнике, ремонте и пр)	до 10 баллов
		Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления, профсоюза	до 10 баллов
		Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ и т.д.)	до 5 баллов
		Содержание мягкого инвентаря в образцовом состоянии	до 5 баллов
		Непрерывный стаж работы.	до 5 баллов
		Качественное выполнение должностных обязанностей	до 30 баллов
		Ведение отчетной документации по белью;	До 5 баллов
		Разработка, дизайн и пошив праздничных костюмов для детей и взрослых, штор.	до 30 баллов
2.	Признание высокого профессионализма	Отсутствие обоснованных жалоб	до 3 баллов
		Содержание помещения прачечной в соответствии с требованиями СанПиН 2.4.1.3049-13	до 10 баллов
		Соблюдение условий требованиям безопасности (выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда);	до 5 баллов
	ИТОГО		До 98 баллов

4.6. рабочий по обслуживанию зданий (грузчик)

№ п\п	Критерии качества и результативности работы	Показатели критериев	Процент по каждому показателю критериев
1.	Интенсивность и высокое качество труда	Работа без больничных листов	до 5 баллов
		Соблюдение правил пользования техническим оборудованием, инвентарем.	до 10 баллов
		Участие в общественных мероприятиях учреждения (уборке, субботнике, ремонте и пр)	до 10 баллов
		Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления, профсоюза	до 10 баллов
		Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ и т.д.)	до 5 баллов
		Своевременное устранение неполадок и заявок.	до 5 баллов
		Непрерывный стаж работы.	до 5 баллов
		Ответственное отношение к сохранности инструментария	до 30 баллов
2.	Признание высокого профессионализма	Отсутствие обоснованных жалоб	до 3 баллов
		Соблюдение условий требованиям безопасности (выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда);	до 5 баллов
	ИТОГО		До 88 баллов