Екатерина Александровна Шилякова
Подписано цифровой подписью: Екатерина Александровна Шилякова
Дата: 2021.10.06 08:06:55 +03'00'

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД № 5 ПОСЁЛКА МЕЗИНОВСКИЙ

Согласовано:
Председатель профсоюзного комитета
МБДОУ д/с № 5 п. Мезиновский
_____ (ФИО)
«10» 04 2021 г.

Утверждено:
приказ МБДОУ д/с № 5 п. Мезиновский
от «01» 04 2021 № 53 -р
Зав. МБДОУ д/с № 5 п. Мезиновский
_____ Е.А.Шилякова

Положение о порядке установления стимулирующих, компенсационных и иных выплат

2021г.

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 № 5 посёлка Мезиновский (далее – ДОУ), регламентирующий формы, условия и порядок установления выплат стимулирующего и компенсационного характера, иных выплат работникам ДОУ.

1.2. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников ДОУ, 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», распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «О Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2013-2018 годы», 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 31.12.2014 № 1913 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений отрасли образования муниципального образования Гусь-Хрустальный район (муниципальный район)», Уставом ДОУ, Коллективным договором.

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

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

1.6. Выплаты стимулирующего характера работникам ДОУ 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 ДОУ, согласованным с профсоюзным органом.

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

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 бальной 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) 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 1).

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 образов тельного 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 единовременным премий, не связанных с выполнением работниками трудовых обязанностей и с производственным процессом.

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:
- к профессиональным праздникам (1000 рублей);
- к Дню защитника Отечества (1000 рублей);
- к международному женскому дню (1000 рублей);
- к профессиональному празднику (День дошкольного работника) – 1000 рублей
5.3 за наличие отраслевых наград
грамота министерства образования-5000 рублей
грамота департамента образования – 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 симулирующей 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 не выполнении 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) – 5 000 рублей,
- в связи с рождением ребёнка – 8 000 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 – летие со дня рождения и т.д.) производятся в размере 5000 рублей.
6.5 Длительное лечение, операции (при наличии справки) производиться 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.

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, отклоняющих 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 Оплата сверхурочной работы.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее , отработанного сверхурочно.
7.5.5 Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни.
Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

сдельщикам – не менее чем по двойным сдельным расценкам;

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, в размере не менее двойной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной и нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходные или нерабочий праздничный день, ему может быть представлен другой день отдыха. В этом случае работы в выходной или праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
7.5.6 Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей, вследствие не явки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой и оплачивается в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
7.5.7 Работникам за работу в ночное время устанавливается выплата в размере до 40% должностного оклада (в расчете на часовую ставку). Ночное время считается с 22 до 6 часов, при этом общая продолжительность рабочего времени работника не должна превышать 40 часов в неделю (включая ночное).

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 01.04.2021 года и действует до его пересмотра и отмены.

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

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 № 5 посёлка Мезиновский (далее – ДОУ) в целях распределения выплат стимулирующего характера.

Комиссия организует и проводит экспертизу деятельности всех категорий работников ДОУ 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 ДОУ на повышение качества образовательного и воспитательного процесса, на развитие их творческой инициативы и активности;
- предоставление работникам ДОУ возможности повысить уровень оплаты труда.

2. Функции Комиссии:

- рассматривает материалы по самоанализу деятельности работников ДОУ 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 ДОУ требованиям к установлению стимулирующих выплат или отказе в их установлении;
- запрашивает дополнительную информацию в пределах своей компетенции.

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

Комиссия избирается в составе (3-5) человек, в число которых входит председатель профсоюзного органа ДОУ, 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 ДОУ, 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 ДОУ в установленные сроки предоставляют в Комиссию документы по показателям (критериям) оценки качества и результативности их профессиональной деятельности (далее – оценочный лист).

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.

Приложение 2
к Положению о порядке установления стимулирующих, компенсационных и иных выплат

1	Критерии оценки работы педагога **Старший воспитатель**	%	сумма	баллы	Оценка педагога	Оценка комиссии
	За интенсивность и напряжённость труда.					
1.1	Работа с неблагополучными семьями, состоящими на учёте в ОП. (при наличии документального подтверждения)		500-00 за 1 реб			
1.2	Пополнение и обновление развивающей предметно-пространственной среды в ДОУ, помещениях малый большой	 5% 10%		 5б 10 б		
1.3	Изготовление пособий, дидактического материала, альбомов, макетов и др. для методического кабинета. малый объём большой	 5% 10%		 5б 10 б		
1.4	Изготовление декораций, атрибутов, костюмов к различным мероприятиям малый объём большой	 5% 10%		 5б 10 б		
1.5	Подготовка материалов для сайта ДОУ малый объём большой	 5 % 10%		 5 б 10 б		
1.6	Активное участие в методической работе ДОУ, направленной на реализацию задач годового плана, открытый показ деятельности на уровне: региональном муниципальном ДОУ		 3000-00 2000-00 1000-00			
1.7	Участие в культурном досуге ДОУ, спортивных праздника и т.д.: - ведущий праздника - исполнение роли большого объема - исполнение роли малого объема - оказание помощи в проведении праздников		 500-00 500-00 300-00 300-00			
1.8	Оформление дизайна и интерьера, помещений детского сада, малый объём средний большой	 5% 10% 20%		 5б 10 б 20 б		
1.9	Организация работы по аттестации педагогических кадров, работа с АП РИАЦОКО	10%		30 б		
1.10	Обеспечение безопасных условий при перевозке детей в детские учреждения в качестве сопровождающего (за одну перевозку)		100-00			
1.11	Создание информационной наглядности для родителей, сотрудников малый, большой	 5% 10%		 5б 10 б		
1.12	Самообразование • Учебные программы, вариативные курсы, учебные модули по различным видам деятельности • Участие педагога в онлайн – мероприятиях малый объём (2 часа) средний (до 30 часов) большой (более 30 часов)	 15% 10% 20% 30%		 15 б 10 б 20 б 30 Б		
1.13	Работа с родителями в дистанционном режиме: ▪ Использование персонального сайта или сайта группы, размещение учебного материала в соответствии с тематическими неделями. малый объём большой	 5% 10%		 5б 10 б		
1.14	Участие в конкурсах профессионального мастерства и конкурсах различной направленности на федеральном уровне (кроме интернет конкурсов): призовое место – участие на федеральном уровне (интернет конкурсы) участие на региональном: призовое место		<u>Проф.</u> 5000-00 3000-00 500-00 300-00 3000-00	<u>Творч.</u> 500-00 300-00 1000		

	участие на муниципальном: призовое место участие сельского поселения: призовое место участие ДОУ: 1место 2место 3место участие		1500-00 2000-00 1000-00	300 2000 1000 1500 750 2000 1500 1000 500		
1.15	Реализация планов взаимодействия с социальными партнерами ДОУ (годовой)	5%		5б		
1.16	Организация работы по подготовке работников к участию в конкурсах на уровне: Региональном (ВИРО, НП «Мещера») муниципальном городском	 25% 20% 15%		 25 б 20 б 15 б		
1.17	Разработка и изготовление нестандартных дидактических игр, оборудования, картотек в соответствии с современными требованиями, ИКТ игр малый объём большой	 10% 20%		 10 б 20 б		
1.18	Обобщение и распространение педагогического опыта, проведение мастер-классов, семинаров; выступление на конференциях, совещаниях, методических объединениях на уровне: интернет Региональном (ВИРО) муниципальном ДОУ	 5% 25% 20% 15%		 5 б 25 б 20 б 15 б		
1.19	Помощь в подборе материала педагогам для обобщения ППО	10%		10б		
1.20	Руководство работой кустового методического объединения	15%		15 б		
1.21	Участие в ярмарках-распродажах на уровне: муниципальном Городском (сельском) ДОУ	 20% 15% 10%		 20 б 15 б 10 б		
1.22	Изготовление лоскутных панно, панно с использованием различных техник исполнения, мягкой игрушки, оформление интерьера.	20%		20 б		
1.23	Эстетическое оформление прогулочных участков, за организацию развивающей предметно- пространственной безопасной среды на прогулочных участках, благоустройство участков малый объём средний большой	 5% 10% 15%		 5 б 10 б 15 б		
1.24	Организация работы в цветнике, огороде малый объём большой	 10% 15%		 10 б 15 б		
1.25	Отсутствие замечаний по итогам проверок	10%		10 б		
1.26	Инновационная деятельность в условиях ДОУ: -Работа с интерактивным оборудованием в методической работе; разработка и реализация проектов (краткосрочных и долгосрочных) -Публикации ВИРО -Публикации (интернет)	 10% 20% 10%		 10б 20 б 10 б		
1.27	Реализация приоритетного направления в работе ДОУ	20%		20 б		
1.28	Разработка презентационных материалов, направленных на формирование основ информационной культуры	10%		10 б		
1,29	Сохранность имущества и материальных ценностей	10%		10 б		
1,30	Руководство и участие в работе творческой группы по различным проблемам малый объём большой	 5% 10%		 5б 10 б		
1,31	Качественное ведение документации	10%		10%		

2	Критерии оценки работы педагога **Воспитатель, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог-психолог, учитель-логопед,**	%	сумма	баллы	Оценка педагога	Оценка комиссии
	За интенсивность и напряжённость труда.					
2.1	Работа с неблагополучными семьями, состоящими на учёте в ОП. (при наличии документального подтверждения)		500-00 за 1 реб			
2.2	Работа с детьми с ОВЗ по индивидуальной адаптированной программе: основной воспитатель,		1000-00			

	подменный.		500-00			
2.3	Пополнение и обновление развивающей предметно-пространственной среды в групповых помещениях: малый большой	 5% 10%		 5б 10 б		
2.4	Изготовление пособий, дидактического материала, альбомов, макетов и др. для образовательной деятельности (адекватно возрасту детей) малый объём большой	 5% 10%		 5б 10 б		
2.5	Изготовление декораций, атрибутов, костюмов к различным мероприятиям малый объём большой	 5% 10%		 5б 10 б		
2.6	Руководство и участие в работе творческой группы по различным проблемам малый объём большой	 5% 10%		 5б 10 б		
2.7	Подготовка и пополнение материалов для сайта малый объём большой	 5% 10%		 5б 10 б		
2.8	Активное участие в методической работе ДОУ, направленной на реализацию задач годового плана, открытый показ деятельности на уровне: региональном муниципальном ДОУ		 3000-00 2000-00 1000-00			
2.9	Участие в культурном досуге ДОУ, спортивных праздниках и т.д.: - ведущий праздника - исполнение роли большого объема - исполнение роли малого объема - оказание помощи в проведении праздников		 500-00 500-00 300-00 300-00			
2.10	Оформление дизайна и интерьера, помещений детского сада (по тематическим неделям): малый объём средний большой	 5% 10% 20%		 5б 10 б 20 б		
2.11	Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях на уровне : федеральном (интернет конкурс) региональном муниципальном городском (сельском); в праздничных концертах акциях выставках	 5% 20% 20% 15% 10% 5% 5%		 5 б 20 б 20б 15 б 10 б 5 б 5 б		
2.12	Организация работы в рамках наставничества эпизодически систематически	 5% 10%		 5б 10 б		
2.13	Обеспечение безопасных условий при перевозке детей в детские учреждения в качестве сопровождающего (за одну поездку).		100-00			
2.14	Работа с родителями в дистанционном режиме: ▪ Использование персонального сайта или сайта группы, размещение учебного материала в соответствии с тематическими неделями. малый объём большой	 5% 10%		 5б 10 б		
2.15	Самообразование • Учебные программы, вариативные курсы, учебные модули по различным видам деятельности • Участие педагога в онлайн – мероприятиях малый объём (2 часа) средний (до 30 часов) большой (свыше 30 часов)	 15% 10% 20% 30%		 15 б 10 б 20 б 30 б		
2.16	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 на региональном: призовое место участие на муниципальном: призовое место		<u>Проф.</u> 5000-00 3000-00 500-00 300-00 3000-00 1500-00 2000-00	<u>Творч.</u> 500-00 300-00 1000 300 2000		

	участие сельского (городское) поселения: призовое место участие ДОУ: 1место 2 место 3 место участие		1000-00	1000 1500 750 2000 1500 1000 500		
2.17	Обобщение и распространение педагогического опыта на уровне: федеральном (с учетом интернета) региональном муниципальном ДОУ	 10% 25% 20% 15%		 10 б 15 б 20 б 15 б		
2.18	Работа в территориальной комиссии по ПМПК муниципальной детского сада	 15% 10%		 15 б 10 б		
2.19	Участие в ярмарках-распродажах на уровне: муниципальном Городском ДОУ	 20% 15% 10%		 20 б 15 б 10 б		
2.20	Работа по созданию мини-музеев : региональный компонент подборка материалов по ознакомлению с народным календарем, календароно-обрядовыми и семейно-бытовыми праздниками	 10% 10%		 10 б 10 б		
2.21	Изготовление лоскутных панно, панно с использованием различных техник исполнения, мягкой игрушки.	20%		20 б		
2.22	Эстетическое оформление прогулочных участков, за организацию развивающей предметно- пространственной безопасной среды на прогулочных участках, благоустройство участков малый объём средний большой	 5% 10% 15%		 5 б 10 б 15 б		
2.23	Работа в цветнике, огороде малый объём большой	 10% 15%		 10 б 15 б		
2.24	Руководство работой МО	15%		15 б		
2.25	Инновационная деятельность в условиях ДОУ: разработка и реализация проектов, публикаций ВИРО публикаций (интернет)	 20% 30% 10%		 20б 30 б 10 б		
2.26	Логопедическая помощь воспитанникам ДОУ не посещающих логопедическую группу	15%		15 б		
2.27	Реализация планов взаимодействия с социальными партнерами ДОУ (годовой)	5%		5 б		
2.28	Возрастные трудности (работа на группе раннего возраста, разновозрастных группах) при условии посещаемости детей **свыше 70 %** Основной работник- Подменный работник-		 1500-00 700-00			
2.29	Реализация приоритетного направления в работе ДОУ	20%		20б		
2.30	Посещаемость детей в социальной группе свыше 70%	 10%	.	 10 б		
2.31	Посещаемость составляет 81% (ежемесячно) - 76% - 80% - 70% - 75% - 50% - 25%	10% 5% 3% -3% -5%		10 б 5 б 3 б -3 б -3 б		
2.32	Отсутствие долгов по родительской плате (ежемесячно)		1000=00			
2.33	Качественное ведение документации	10%		10%		
2.34	Разработка презентационных материалов, направленных на формирование основ информационной культуры	10%		10 б		
3	Критерии оценки работы **Младший воспитатель**		Сумма			

3.1	Помощь в преобразовании развивающей среды в группе, обновление интерьера ДОУ, участка.		500-00			
3.2	Увеличение объёма работ в связи с противоэпидемическими мероприятиями, дополнительной работой по гигиеническому уходу за детьми		1000-00			
3.3	Помощь и активное участие в мероприятиях ДОУ (конкурсы, развлечения, праздники и т.д.)		500-00			
3.4	Изготовление декораций, атрибутов, костюмов к различным мероприятиям по объему работы: малый объём большой		 500-00 1000-00			
3.5	Обеспечение безопасных условий при перевозке детей из населенного пункта до детских учреждений в качестве сопровождающего.		100-00 в день			
3.7	Работа на группе раннего возраста (возрастные трудности) при условии посещаемости детей свыше 70%.		700-00			
3.8	Отсутствие замечание по итогам проверок		1000=00			
3.9	Работа с детьми инвалидами, детьми ОВЗ		1000=00			
3.10	качественная и результативная работа по оказанию помощи педагогам в организации воспитательно-образовательного процесса		1000=00			
4	Критерии оценки работы **заместителя заведующего по АХЧ**		Сумма			
4.1	Активное участие в общественных работах и мероприятиях ДОУ	10%		10 б		
4.2	Помощь в преобразовании развивающей среды в группе, обновление интерьера ДОУ, участка.	15%		15 б		
4.3	сохранность имущества и материальных ценностей (кухонного электрооборудования, посуды)	5%		5 б		
4.4	Помощь и активное участие в мероприятиях ДОУ (конкурсы, развлечения, праздники и т.д.)	10%		10 б		
4.5	Изготовление декораций, атрибутов, костюмов к различным мероприятиям по объему работы: малый объём средний большой	 5% 10% 15%		 5 б 10 б 15 б		
4.6	Осуществление погрузочно-разгрузочных работ	5%		5 б		
4.7	Отсутствие замечаний по соблюдению санитарного и противопожарного состояния ДОУ	10%		10 б		
4.8	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	10%		10 б		
5	Критерии оценки работы **Шеф-повару**		Сумма			
5.1	Сложность работы по двум меню		1000-00			
5.2	своевременная сдача отчетов		1000-00			
5.3	отсутствие недостачи, излишек		1000-00			
5.4	Отсутствие замечание и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания		1000-00			
5.5	Увеличение объёма работ в связи с противоэпидемическими мероприятиями		500-00			
5.6	Помощь в преобразовании территории, участка детского сада		500-00			
5.7	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			
5.8	сохранность имущества и материальных ценностей (кухонного электрооборудования, посуды)		500=00			

6	Критерии оценки работы **Повар**		Сумма			
6.1	Сложность работы по двум меню		1000-00			
6.2	отсутствие недостачи, излишек		1000-00			
6.3	Отсутствие замечание и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания		1000-00			
6.4	Увеличение объёма работ в связи с противоэпидемическими мероприятиями		1000-00			
6.5	Помощь в преобразовании территории, участка детского сада		500-00			
6.6	сохранность имущества и материальных ценностей (кухонного электрооборудования, посуды)		500=00			
7	Критерии оценки работы **Подсобный рабочий**		Сумма			
7.1	Изготовление декораций, атрибутов, костюмов к различным мероприятиям по объему работы: малый объём средний большой		 300-00 600-00 1000-00			
7.2	Помощь и активное участие в мероприятиях ДОУ (конкурсы, развлечения, праздники и т.д.)		500-00			
7.3	Качественное исполнение должностных обязанностей		1000=00			
7.4	Помощь в преобразовании территории, участка детского сада		500-00			
7.5	Образцовое содержание помещений пищеблока, овощехранилища в соответствии с требованиями СанПиН		500=00			
7.6	Высокое качество содержания кухонного оборудования и инвентаря		500=00			
7,7	Увеличение объёма работ в связи с противоэпидемическими мероприятиями		1000-00			
7,9						
8	Критерии оценки работы **Водитель автобуса**		Сумма			
8.1	Отсутствие ДТП, замечаний, обеспечение безопасной перевозки детей	60%				
8.2	Самостоятельное проведение срочного ремонта транспортного средства в зависимости от объёма выполненных работ; малый объём средний большой		 1000-00 2000-00 3000-00			
8.3	Увеличение объёма работ в связи со сложной эпидемиологической ситуацией.		500-00			
8.4	Поездки вне утвержденного маршрута	30%				
8.	**Делопроизводитель**					
8,1.	Хранение и ведение трудовых книжек без замечаний	50%				
8,2	Качественное ведение документации, своевременная сдача отчетов в ПФР	50%				
8,3	Своевременное оформление документов по очередности детей, договоров с родителями и персоналом	100 %				
8,4	Участие в мероприятиях, проводимых администрацией сельского (городского) поселения	50 %				
8,5	Ведение делопроизводства в электронной форме	100 %				
8,6	Участие в мероприятиях по благоустройству территории и зданий ДОУ	20%				
8.7	отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению документации по деятельности детского сада. делопроизводства	50%				