Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
Новосибирского района Новосибирской области -
детский сад «Дельфин»
(МБДОУ детский сад «Дельфин»)
630501, Новосибирская область, Новосибирский район,
р.п. Краснообск, здание 73,
Тел./факс (383) 3485932, 3484627. E-mail: dolphin@edunor.ru

Подписано цифровой подписью: Кулик Лариса Васильевна
DN: E=uc_fk@roskazna.ru, S=77 Москва, OID.1.2.643.100.4=7710568760, OGRN=1047797019830, STREET="Большой Златоустинский переулок, д. 6, строение 1", L=г. Москва, C=RU, O=Казначейство России, CN=Казначейство России
Причина: Я являюсь автором этого документа
Дата: 27 Октябрь 2023 г. 11:32:09

ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МБДОУ - детский сад "Дельфин"

Принято на общем собрании трудового коллектива протокол от «24» 04 20_23г. № 2/23	*Утверждено: Заведующий приказ от «24» 04 2023г. № 65/1*	*Мотивированное мнение: Председатель профсоюзной первичной организации протокол от «24» 04 2023г. № 6*

Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Новосибирского района Новосибирской области - детский сад "Дельфин".

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Новосибирского района Новосибирской - детского сада "Дельфин" области _ (далее - Положение) разработано в целях сохранения отраслевых особенности, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников, и определяет порядок формирования и расходования фонда оплаты труда, систему и условия оплаты труда работников учреждения.

1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

постановления Правительства Новосибирской области от 26 июня 2018 г. N 272-п "Об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений Новосибирской области";

Областного отраслевого соглашения по учреждениям Новосибирской области, находящимся в ведении Министерства образования Новосибирской области на 2023-2025 гг. (далее - ООС Минобр НСО);

Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования, расположенным на территории Новосибирского района Новосибирской области, на 2023-2025годы.

Мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.3. Оплата труда работников учреждения включает:

1.4. оклад (ставка заработной платы) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных обязанностей)

1.5. деленной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- районного коэффициента.

1.6. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

1.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области в случае его заключения, с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. № 38-П, от 11 апреля 2019 г. №17-П и от 16 декабря 2019 г. № 40-П.

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, заработная плата устанавливается в размере не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы), рассчитанного пропорционально норме рабочего времени, установленной работнику трудовым договором.

1.8. Выплата заработной платы осуществляется два раза в месяц в денежной форме (рублях) 25 числа текущего месяца и 10 числа месяца, следующего за расчетным, путем перечисления на счет работника в банке ВТБ, Сбербанк, Альфа Банк.

1.9. При выплате заработной платы за один день до выплаты заработной платы за календарный месяц работнику выдается на руки расчетный листок с составными частями заработной платы за соответствующий период, размерами и основаниями начислений и удержаний, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате. Расчетный листок утверждается руководителем образовательного учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Примерная форма расчетного листа приведена в ***приложении №12*** настоящего Положения.

1.10. Руководитель осуществляет полный контроль за исчислением заработной платы работников, а за организацию ее начисления и выплаты ответственность несет главный бухгалтер.

1.11. До заключения трудового договора работник должен быть ознакомлен под подпись с настоящим Положением.

II. Формирование фонда оплаты труда учреждения

2.1. Формирование фонда оплаты труда учреждения осуществляется в пределах утвержденного объема финансовых средств на текущий финансовый год из двух источников:

- ✓ субвенции на оплату труда педагогического, административного и учебно-вспомогательного персонала для реализации образовательных программ дошкольного образования;

✓ муниципального бюджета на оплату труда работников, не связанных с учебным процессом.

Объем субвенции на оплату труда для реализации образовательных программ дошкольного образования определяется с учетом:

- размера региональных нормативов финансового обеспечения, утвержденных в установленном порядке Правительством Новосибирской области, и уменьшенных на сумму средств для приобретения учебных пособий, средств обучения, игр, игрушек;
- количества воспитанников в учреждении;
- поправочных коэффициентов, учитывающих индивидуальные особенности деятельности и бюджетную обеспеченность образовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, применяемые к фонду оплаты труда, рассчитанному по нормативам финансового обеспечения.

2.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год и подлежит корректировке, в том числе при изменении нормативов финансового обеспечения и изменения численности воспитанников.

2.3. Доля расходов на оплату труда основного персонала в фонде оплаты труда Учреждения не может составлять менее 60 процентов.

К основному персоналу Учреждений относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности, определенных уставом Учреждения, их непосредственные руководители (должности руководителей структурных подразделений и заместителей руководителя, обеспечивающие организацию образовательного процесса) согласно постановлению Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», а также учебно-вспомогательный персонал (перечень должностей устанавливается в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»).

Кроме того, к основному персоналу должностей работников учреждения относятся: работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности, определенных уставом Учреждения, их непосредственные руководители, обеспечивающие организацию образовательного процесса, согласно постановлению Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», а также учебно-вспомогательный персонал (перечень должностей устанавливается в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

III. Структура фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда учреждения состоит:

ФОТ = ФОТ*суб* + **ФОТ**м, где

ФОТс*уб* –фонд оплаты труда из средств субвенции;

ФОТ*м* – фонд оплаты труда из средств муниципального бюджета.

3.2. Фонд оплаты труда из средств субвенции состоит из базовой части и стимулирующей части:

ФОТсуб = ФОТ*б суб*+ **ФОТ***ст суб,* где

ФОТ *б суб* – базовый фонд оплаты труда для оплаты гарантированной части заработной платы (оклад, ставка заработной платы, выплаты компенсационного характера за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей) работникам учреждения из числа:

- педагогических работников (воспитатель, старший воспитатель, учитель-логопед, учитель -дефектолог, педагог-психолог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, тьютер*;

-педагог дополнительного образования.

- административно- управленческого персонала заведующая *;

- учебно-вспомогательного персонала (младший воспитататель.*;

-иного персонала техник - программист, специалист по охране труда .**ФОТ***ст суб* – часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование работников.

3.3. Фонд оплаты труда из средств муниципального бюджета состоит из базовой части и стимулирующей части:

ФОТм = ФОТ*б м*+ **ФОТ***ст м,* где

ФОТ *б м*– базовый фонд оплаты труда для оплаты гарантированной части заработной платы (оклад, ставка заработной платы, выплаты компенсационного характера за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей) работникам учреждения из числа:

- другого персонала заместитель руководителя по АХЧ, *;

- младшего - обслуживающего персонала (уборщица, калькулятор, делопроизводитель, повар, кухонный рабочий, кладовщик, кастелянша, машинист по стирке и ремонту белья, рабочий по комплексному обслуживания здания, уборщик территории, *;

слесарь-сантехник, грузчик, электромантер по ремонту и обслуживани. электрооборудования.

✓ **ФОТ***ст м* – часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование работников.

3.4. Формирование и утверждение штатного расписания руководителем учреждения производится в пределах базовой части фонда оплаты труда.

3.5. Структурное соотношение составляющих частей в общем фонде оплаты труда утверждается ***приложением №1*** к настоящему Положению (*в случае утверждения в Положении конкретной структуры фонда оплаты труда).*

IV. Определение размеров должностных окладов (окладов), ставок заработной платы работникам

4.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы указываются в штатном расписании ДОУ.:

- По должностям:

- административно - управленческого персонала,
- педагогических работников,
- специалистов других отраслей, работающих в учреждении,
- учебно-вспомогательного персонала (Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования, расположенным на территории Новосибирского района Новосибирской области, на 2023г. гг. *(Тарифное соглашение к Областному отраслевому соглашению по учреждениям Новосибирской области, находящимся в ведении Министерства образования Новосибирской области на 2023-2025 гг.*).

- по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих (Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования, расположенным на территории Новосибирского района Новосибирской области, на 2023-2025г._. (*приказ министерства труда и социального развития Новосибирской области от 20.07.2022 № 878 «Об установлении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов, окладов по должностям и профессиям, трудовые функции, квалификационные требования и наименования по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами, для государственных учреждений Новосибирской области»)*.

4.2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются в индивидуальном трудовом договоре с работником в соответствии со штатным расписанием, утверждаемым руководителем учреждения.

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

- ✓ при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- ✓ при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией (при условии предоставления работником данных о присвоении квалификационной категории работодателю);
- ✓ при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- ✓ при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома;
- ✓ при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение оплаты труда.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной

нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.4. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников изменяются при повышении и (или) индексации должностных окладов, ставок заработной платы отрасли.

4.5. При изменении размера должностного оклада (оклада), ставки заработной платы работнику с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору.

4.6. В течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276 (зарегистрирован Минюстом России 23 мая 2014 г., регистрационный № 32408), при выполнении ими педагогической работы сохраняется оплата труда в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации.

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

№ п/п	Должность, по которой присвоена квалификационная категория (по квалификационному уровню)	Должность, при оплате труда по которой учитывается квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 2
1	2	3
1	Учитель, преподаватель, тьютор	тьютор, (старший) воспитатель
2	Учитель технологии	
3	Учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, (старший) воспитатель.
4	Учитель музыки	музыкальный руководитель.
5	Преподаватель (музыкально-теоретических дисциплин, детской музыкальной школы)	музыкальный руководитель
6	Преподаватель (художественной школы, школы искусств)	
7	Учитель (адаптивной) физической культуры, преподаватель физической культуры	инструктор по физической культуре

8	Преподаватель	педагог дополнительного образования
9	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	
10	Руководитель физического воспитания	
11	Старший воспитатель	Воспитатель,
12	Воспитатель	(старший) воспитатель, педагог дополнительного образования
13	Мастер производственного обучения	
14	Методист	педагог-психолог
15	Педагог - психолог	Воспитатель,
16	Старший тренер-преподаватель	инструктор по физической культуре
17	Педагог дополнительного образования	
18	Педагог – организатор	
19	Социальный педагог	
20	Тренер-преподаватель	

4.7. При изменении размера должностного оклада (оклада), ставки заработной платы работнику с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору.

4.8. На 1 сентября приказом заведующего утверждается тарификационный список педагогического персонала на учебный год, примерная форма которого приведена в ***приложении № 2*** к настоящему Положению.

4.9. Продолжительность рабочего времени для педагогических работников устанавливается, исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени, и составляет не более 36 ч. в неделю. При этом, рабочее время включает в себя воспитательную, а также другую педагогическую нагрузку, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»:

20 ч. в неделю – учителям-логопедам;

24 ч. в неделю – музыкальным руководителям;

25 ч. в неделю - воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья;

30 часов в неделю:

инструкторам по физической культуре;

воспитателям дошкольных образовательных учреждениях (группах) для детей с туберкулезной интоксикацией;

36 ч. в неделю – воспитателям, педагогам-психологам.

V. Порядок и условия выплаты компенсационных доплат

5.1. Виды выплат компенсационного характера**:

- работу в сельской местности - руководителям и специалистам учреждений образования, работающим в сельской местности, - 25% за фактически отработанное время (выполненный объем работы) из расчета оплаты по должностному окладу;
- за работу в ночное время с 22 часов до 6 часов – 35% от часовой ставки за каждый час работы в ночное время;
- за совмещение профессий (должностей), т.е. выполнение наряду с основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии, увеличение объема работы, расширение зон обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы в течение рабочего дня, в соответствии с дополнительным соглашением к трудовому договору, в том числе за увеличение объема работы педагогическим работникам:

-превышение наполняемости дошкольных групп, исчисляемой исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося (ребенка), а также иных санитарно-эпидемиологических требований к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях и (или) к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата - в размере *не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада*, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки за день или час работы сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени (по желанию работника вместо повышенной оплаты ему может быть предоставлен день отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно);

✓ за сверхурочную работа оплата производится за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере за каждый час работы – не менее чем в двойном размере за каждый час работы, по желанию работника вместо повышенной оплаты ему может быть предоставлен день отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Переработка рабочего времени воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей (законных представителей), осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой;

➢ оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Конкретные размеры повышенной оплаты устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда:

-класс условий труда (вредный) 3.1._4_%
-класс условий труда (вредный) 3.2. _6_% ,
-класс условий труда (вредный) 3.3. _8__%
-класс условий труда (вредный) 3.4. _10_% ,
-класс условий труда (опасный) 4 __12_%

Размер доплаты работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленной по результатам проведенной специальной оценки условий труда (СОУТ), сохраняется до истечения срока действия имеющихся результатов специальной оценки условий труда, за исключением случаев проведения внеплановой (СОУТ).

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются;

➢ за особенности деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников, в соответствии с перечнем, установленным в Областном отраслевом соглашении по учреждениям Новосибирской области, находящимся в ведении Министерства образования Новосибирской области на 2023-2025 гг:

1	Классы, (группы) учреждений, осуществляющие образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, основным профессиональным образовательным программам, основным программам профессионального обучения (для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабовидящих, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с умственной отсталостью, с расстройствами аутистического спектра, со сложными дефектами и других обучающихся с ограниченными возможностями здоровья), а также программам дошкольного образования (в группах компенсирующей направленности) в дошкольных образовательных организациях и в общеобразовательных организациях	руководители, педагогические работники	20
		другие работники	15
2	Учреждения, осуществляющие образовательную деятельность по адаптированным образовательным программам (для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабовидящих, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушением опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с умственной отсталостью, с расстройствами аутистического спектра, со сложными дефектами и других обучающихся с ограниченными возможностями здоровья)	Руководители, заместители руководителя по учебно-воспитательной и воспитательной работе, педагогические работники	20
		прочие работники	15

3	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы комбинированной направленности, с совместным пребыванием здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья	руководители, педагогические работники	20
		другие работники	15
4	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы с воспитанниками в возрасте до 3 лет	педагогические работники	15
		другие работники	10
		другие работники	15
		другие работники	15
5	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования, осуществляющие инклюзивное обучение (воспитание) детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам в группах общеразвивающей направленности (редакция с 01.09.2021)	педагогические работники	20*

При наличии двух и более особенностей деятельности учреждений или работников доплаты к должностному окладу (окладу) работника осуществляются за каждую их них.

Перечень работающих с (воспитанниками, которые не осуществляют воспитание детей непосредственно в группах *учитель-логопед, учитель - дефектолог, педагог - психолог,)*, согласно перечню в приведенной таблице, которым доплаты производятся в зависимости от степени и продолжительности общения с воспитанниками.

5.2. Выплаты компенсационного характера работникам производятся ежемесячно за фактическую работу в условиях, определенных в пункте 5.1. данного раздела.

5.3. Виды и размеры компенсационных выплат устанавливаются в трудовых договорах работников.

VI. Оплата труда работникам на условиях совместительства

6.1. Оплата труда работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ и (или) учебной нагрузки.

6.2. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера работникам, принятым на условии внешнего или внутреннего совместительства производятся на условиях и в порядке, установленных настоящим Положением.

6.3. Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

VII. Порядок установления стимулирующих выплат

7.1. Виды выплат:

- ✓ надбавки постоянного характера:

- за ученую степень, ученое звание;
- за почетное звание, нагрудные знаки и другие отличия;
- молодым специалистам (в течение трех лет работы) (пункт _ коллективного договора;

Почетные звания: "Ветеран сферы воспитания и образования"

" Почетный работник сферы образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации", "Заслуженный работник физической культуры " устанавливаются 25%

✓ Надбавка за квалификационную категорию устанавливается от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы.

- ✓ надбавка качественные показатели эффективности учреждений за определенный период (*месяц)* по утвержденным критериям по каждой должности;
- ✓ надбавка за квалификационную категорию;
- ✓ премии по итогам календарного периода *полугодие, год.*
- ✓ *к дню Дошкольного работника, юбилей работника, юбилей ДОУ.*;
- ✓ премии за выполнение важных и особо важных заданий.
- ✓ За расширение объема работ.

7.2. надбавка за продолжительность непрерывной работы *от процентном соотношении :* -от 2 до 5 лет 10 %, от 5 до 10 лет 15%, от 10 до 15лет 20%, от 15 и выше 25%. от оклада, (в декабре в годовую премию), при наличии фонда .

7.3. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы: Для обеспечения дифференциации размеров оплаты труда педагогических работников с учетом установленной квалификационной категории их преподавательской работы устанавливается ежемесячная надбавка .

7.4. Ежемесячная надбавка за первую и высшую квалификационную категорию является обязательной выплатой постоянного характера на срок действия присвоенной категории, которая рассчитывается со следующего месяца с момента установления квалификационной категории, после выплаты, единовременной выплаты.

- ежемесячная надбавка в размере 8 % *за I квалификационную категорию* и в размере 16 % *за высшую квалификационную,* рассчитываемая с учетом объема их педагогической работы (обязательная выплата постоянного характера на срок действия присвоенной категории);

-единовременная (однократная) выплата при прохождении аттестации на первую или высшую квалификационную категорию, выплачиваемая **однократно** при прохождении аттестации на первую категорию в размере 15 % *от оклада, за* высшую категорию в размере 30 % *от оклада.*

Повышающий коэффициент за наставничество на весь период действия наставника к основному окладу в размере 0,15 (15% к основному окладу).

За работу председателя первичной профсоюзной организации 2000 (две тысячи руб.)

-за кружковую работу 300руб .(1 занятие) от 15 детей.

(график кружков, табель по количеству детей.)

7.5. При определении стимулирующих выплат работникам учреждения, финансируемых из средств субвенции, учитывается следующее распределение стимулирующего фонда оплаты труда между категориями персонала:

ФОТ*ст суб.* = **ФОТ***ст пед* + **ФОТ**ст *увп*+ **ФОТ**ст *ин*+ **ФОТ***ст ауп* **, где:

ФОТ *ст суб.* – стимулирующая часть фонда оплаты труда работников, финансируемых из средств субвенции на реализацию основных общеобразовательных программ;

ФОТ*ст пед*- стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат педагогическому персоналу (воспитатель, старший воспитатель, музыкальный руководитель, тьютер, инструктор по ФИЗО, учитель -логопед, учитель -дефектолог;

ФОТ*ст увп* – стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат учебно-вспомогательного персонала (младший воспитатель);

ФОТ*ст ауп* – стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат работникам из числа административно-управленческого персонала, связанного с учебным процессом (заведующий).

7.6. При установлении стимулирующих выплат педагогическому персоналу учитывается следующее распределение стимулирующего фонда:

ФОТст *пед*=***ФОТ****пед пост*+ ***ФОТ****пед дл, где:*

ФОТ*ст пед* - стимулирующая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала;

ФОТ*пед пост* - стимулирующая часть фонда оплаты труда для надбавок постоянного характера по установленному перечню, согласно приложению №4;

ФОТ*педдл* - стимулирующая часть фонда оплаты труда для установления надбавок педагогическому персоналу на определенный период (действие категории, полугодие, учебный год)(*уточнить*) по установленным критериям.

7.7. При установлении стимулирующих выплат работникам, оплата труда которых осуществляется из средств муниципального бюджета учитывается следующее распределение стимулирующего фонда:

ФОТ*ст м* = **ФОТ***ст др* + **ФОТ***ст моп* + **ФОТ***ст ин*, где:

ФОТ*ст м* - стимулирующая часть фонда оплаты труда работников, финансируемых из муниципального бюджета;

ФОТ*ст др*** – стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат работникам (заместитель по АХЧ, главный бухгалтера)(*конкретизировать по штатному расписанию*)*.

ФОТ*ст моп* - стимулирующая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала (уборщик, сторож и др. (*конкретизировать по штатному расписанию*)*;

ФОТ*ст ин* - стимулирующая часть фонда оплаты труда иных работников (повар, кухонный рабочий, работники бухгалтерии и др. (*конкретизировать по штатному расписанию**.

7.8. Соотношение составляющих частей стимулирующего фонда учреждения утверждено в ***приложении №3*** к настоящему Положению (в случае утверждения в Положении конкретной плановой структуры фонда оплаты труда).

7.9. В учреждении создается комиссия по установлению стимулирующих выплат (далее Комиссия), действующую согласно Положения о Комиссии *(уточнить название)*, утвержденного локальным актом учреждения, которая организует работу в соответствии с разделом IX настоящего Положения).

7.10. Решение об установлении премий по итогам конкретного календарного периода в соответствии с порядком, условиями и размерами, установленными в ***приложение №5***, рассматривается на Комиссии и отражается в протоколе, на основании которого издается приказ руководителя.

7.11. Руководитель учреждения вправе выносить предложения на Комиссию о единовременном премировании отдельных работников учреждения в соответствии с порядком, условиями и размерами, установленными ***в приложение №6***. Премия за выполнение важного и особо важного задания, её конкретный размер устанавливаются приказом руководителя учреждения.

7.12. По результатам достижения целей и показателей эффективности деятельности учреждения Комиссией осуществляется оценка результатов выполнения качественных показателей эффективности деятельности работников в соответствии с утвержденными в Положении качественными критериями. Стимулирующие выплаты работникам за качественные показатели деятельности определяются по бальной системе в соответствии с утвержденными критериями:

- педагогическому персоналу – ***приложение №8***;
- административно-управленческому персоналу - ***приложение №9***;
- учебно-вспомогательному персоналу - ***приложение №9***;
- другой категории персонала – ***приложение №9***;

7.13. При определении размера стимулирующих выплат работникам учитывается зависимость от объема выполненной работы (ставки, учебной нагрузки) и фактически отработанного времени (дней, часов), которая устанавливается по отдельным критериям с отражением условий начисления в конкретных показателях.

7.14. Выплаты стимулирующего характера работникам за качественные показатели деятельности Учреждения по итогам календарного периода не начисляются в случаях (*указать в случае необходимости конкретно либо в приложениях №5-12*):

- ✓ невыполнения (срыва выполнения) приказов, поручений, руководителя;
- ✓ наличие на первое число одного из месяцев в течение календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов, задолженности по налогам, сборам и иным обязательным платежам в бюджеты бюджетной системы Российской Федерации;
- ✓ нарушения сроков уплаты налогов и сборов, несвоевременного представления налоговой декларации и других нарушений, повлекших за собой начисление пеней и штрафов;
- ✓ обоснованных жалоб, конфликтов;
- ✓ применения дисциплинарного взыскания.

При наличии указанных случаев, выплаты стимулирующего характера работнику не начисляются начиная с месяца, следующего за календарным периодом, по итогам которого осуществляется оценка результатов, в течении всего следующего календарного периода, установленного в качестве периода оценки результатов.

7.15. В комиссию на основе самоанализа результатов прошедшего периода в соответствии с критериями форма листа самооценки работника прилагается в ***приложении №10,11***) работниками учреждения представляется информация за своей подписью в срок до _25_ числа текущего периода.

7.16. Комиссия устанавливает стимулирующие выплаты дифференцированно в зависимости от результата, по принципу за каждый критерий - определенное количество баллов.

7.17. Размер соответствующей части стимулирующего ФОТ делится на полученную сумму баллов по каждой категории персонала. В результате получается стоимость балла (в рублях) по каждой категории персонала. Комиссия полученную стоимость балла отражает в протоколе.

7.18. Стоимость балла умножается на сумму баллов каждого работника из соответствующей категории персонала. В результате получается сумма стимулирующих выплат в денежном эквиваленте, подлежащих ежемесячной выплате каждому работнику за установленный период.

7.19. Комиссия оформляет решение в виде протокола по установлению стимулирующих выплат работникам (с приложением к протоколу листов самооценки работников).

7.20. На основании решения Комиссии руководителем учреждения издается приказ, который является основанием для начисления стимулирующих выплат работникам учреждения.

VIII. Порядок и условия оплаты руководителя, заместителей и главного бухгалтера

8.1. Предельный уровень соотношения среднемесячной начисленной заработной платы руководителя, а также каждого из заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения, и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этого Учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей:

Группа по оплате труда руководителей	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников, раз	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы каждого из заместителей руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников, раз
IVгруппа	3,5	2,8
III группа	4,0	3,2
II группа	4,5	3,6
I группа	5,0	4,0

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера).

Определение среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и работников учреждений в целях определения уровня соотношения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», а также указаниями по заполнению форм федерального статистического наблюдения «Сведения о численности и заработной плате работников», утверждаемыми федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

8.2. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются учредителем по результатам труда в зависимости от качественных показателей деятельности учреждения, и выплачиваются из фонда оплаты труда учреждения, направленной на стимулирование руководителя учреждения.

8.3. Должностные оклады заместителя , устанавливаются на __20%__ниже должностного оклада руководителя.

8.4. Стимулирующие выплаты заместителям руководителя определяются по утвержденным критериям.

IX. Требования к организации работы Комиссии

9.1. В компетенцию Комиссии по установлению стимулирующих выплат входит оценка материалов по самоанализу деятельности работников в соответствии с утвержденными критериями.

9.2. Комиссия состоит в количестве _ (*не менее 5 человек*). Состав Комиссии состоит из представителей администрации (за исключением руководителя), методической службы, коллег и председателя первичной профсоюзной организации и утверждается приказом руководителя учреждения. В составе Комиссии может быть утверждено 2 подкомиссии *(по источникам финансирования) (указать), в составе которых обязательно присутствует председатель первичной профсоюзной организации.*

9.3. Заседание Комиссии производится не реже 1 раза в месяц.

9.4. Комиссия на заседании:

- выбирает председателя и секретаря комиссии (если указанный порядок установлен локальным актом Положением о Комиссии);
- рассматривает материалы по самоанализу работников, которые прилагаются к протоколу, который подписывается всеми членам Комиссии;
- заслушивает мнение руководителя учреждения (заместителей);
- принимает решение по установлению стимулирующих выплат работникам большинством голосов путем открытого голосования в присутствии не менее половины членов комиссии;
- осуществляет подсчет баллов и расчет стоимости балла по каждой категории персонала.

9.5. Секретарь Комиссии на основании всех материалов составляет итоговый оценочный лист всех работников в баллах, который размещается на информационном стенде для ознакомления работников .

9.6. В течение 5 дней после информирования работник, несогласный с оценкой качества его профессиональной деятельности, вправе обратиться в Комиссию с заявлением в письменном виде при наличии аргументированных доводов.

9.7. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника и предоставить исчерпывающий ответ. При обоснованности доводов вносятся изменения в итоговый оценочный лист.

9.8. Утвержденный оценочный лист оформляется протоколом.

В протоколе заседания комиссии, который подписывается всеми членами Комиссии, указывается:

- наименование образовательного учреждения;
- дата, место проведения заседания, порядковый номер заседания;
- число членов, установленное для комиссии, и число членов, присутствующих на заседании;
- вопрос повестки дня;
- краткая или полная запись выступления участника заседания;
- результаты голосования по каждому работнику с количеством баллов;
- стоимость балла;
- подписи секретаря, председателя и членов Комиссии.

Работник бухгалтерского центра:

предоставляет в Комиссию аналитические материалы по ФОТ (установленный ФОТ, размер стимулирующего фонда по категориям работников и в разрезе постоянных выплат, остатка к распределению .

9.9. На основании протокола руководитель учреждения издает приказ о назначении стимулирующих выплат работникам за качественные показатели.

X. Заключительное положение

10.1. Районный коэффициент начисляется на все виды выплат, связанных с оплатой труда.

10.2. В случае необходимости изменений в системе оплаты труда, в указанное положение и (или) приложения к нему вносятся изменения приказом руководителя по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

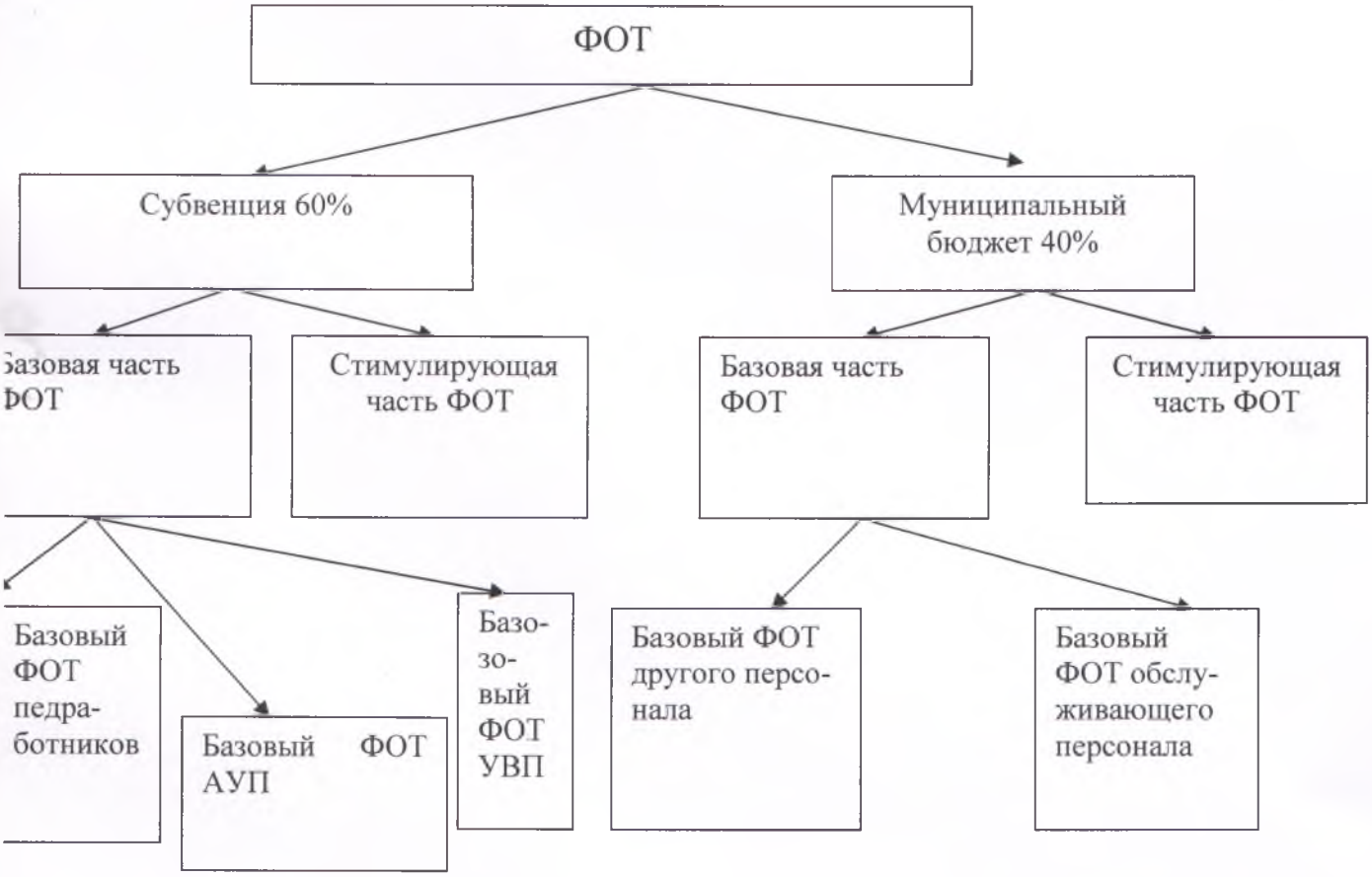
приложение №1
к Положению о системе
оплаты труда работников

Принято на общем собрании трудового коллектива
Протокол
от «24» 04 2023 г.
№ 2/23

Утверждено:
Заведующая _____
приказ от «24» 04 2023 г.
№ 65/1
_____ *Л.В. Кулик*

Мотивированное мнение:
Председатель профсоюзной первичной организации
протокол от «24» 04 2023 г.
№ 6

Структура фонда оплаты труда учреждения
на 2023 - 2024 учебный год*



* при внесении изменений с примечанием (действует с _____).

_____

Тарификация педагогического персонала

Утверждено:
Заведующая _____ *Л.В. Кулик*
приказ от «24» 04 2023 г.
№ 65/1

Мотивированное мнение:
Председатель профсоюзной первичной организации протокол от «24» 04 2023 г. № 6
_____

Приложение №2
к Положению о системе оплаты труда работников

на «1» сентября «2023-2024» года

№ п/п	ФИО	должность	Срок действия квалификационной категории	оклад, ставка заработной платы	Кол-во ставок	оплата из расчета оклада, ставки заработной платы с учетом педагогической нагрузки сумма, руб	Компенсационные выплаты*							стим. ежемесячная надбавка за квалификационную категорию		Итого	25% районный коэффициент	Всего начислено
							25 %за работу в сельской местности	по результатам СОУТ	% за особенности деятельности (по каждому основанию отдельно)									
									в группах комбинированной направленности		в группах с воспитанниками до 3 лет		Другие выплаты*					
									%	сумма	%	сумма		%	сумма			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
Итого:																		

* конкретизируются по учреждению

Главный бухгалтер _____

Принято на общем собрании трудового коллектива протокол от «24» 04 2023 г. № 24/23

Утверждено: Заведующий Л.В.Кулик приказ от «24» 04 2023 г. № 65/1

Мотивированное мнение: Председатель профсоюзной первичной организации протокол от «24» 04 2023 г. № 6

Приложение №3 к Положению о системе оплаты труда работников)

Структура стимулирующего фонда оплаты труда учреждения

Принято на общем собрании трудового коллектива протокол от «24» 04 2023 г. № 2/23

Утверждено: Заведующий Л.В. Кулик приказ от «24» 04 2023 г. № 65/1

Мотивированное мнение: Председатель профсоюзной первичной организации протокол от «24» 04 2023 г. № 6

Приложение №4 к Положению о системе оплаты труда работников

Перечень стимулирующих выплат (надбавки постоянного характера)

№ п.п	Виды выплат и условия		% от оклада (ставки заработной платы)
1	За почетные звания и отраслевые отличия, спортивные звания	в соответствии с ООС Минобр НСО*	_% (до 25% *конкретизировать)** _% (менее 25% *конкретизировать)**
2	За нагрудные знаки	в соответствии с ООС Минобр НСО	_% (до 20% конкретизировать)*
3	За ученую степень: Кандидат наук	в соответствии с ООС Минобр НСО	_% (от 8% до 16% *конкретизировать)**
	Доктор наук		_% (от 10 до 20% конкретизировать)*
4	За почетную грамоту отраслевых Министерств РФ	в соответствии с ООС Минобр НСО*	до 15% (конкретизировать)*
5	За знак отличия Министерства просвещения РФ «Отличник просвещения»	в соответствии с ООС Минобр НСО*	от 25% до 50% (конкретизировать)*
6	Ежемесячная надбавка за первую и высшую квалификационную категорию	в соответствии с ООС Минобр НСО (является обязательной выплатой постоянного характера на срок действия присвоенной категории, которая рассчитывается с учетом объема их преподавательской (педагогической) работы)*	за I квалификационную категорию ___% (не менее 8%), за высшую квалификационную категорию __% (не менее 16%).
7	За педагогическую деятельность в течение 3-лет после получения педагогического образования (молодые специалисты)		
	В течение трех лет с момента заключения трудового договора *		25%

*

Принято на общем собрании трудового коллектива протокол от «24» 04 2023 г.

№ 2/23

Утверждено: Заведующий Л.В. Кулик приказ от «24» 04 2023 г. № 65/1

Мотивированное мнение: Председатель профсоюзной первичной организации протокол от «24» 04 2023 г. № 6

Приложение №5 к Положению о системе оплаты труда работников

Премии по итогам конкретного календарного периода при условии предоставления доказательной базы

№ п.п.	Вид выплаты	Баллы	Периодичность
1	Самостоятельность принимаемых решений (по вопросам методической, педагогической, хозяйственной работы, организации предметно-развивающей среды и т.д.)	До 5	Ежегодно
2	Инициативность и творческий подход к организации профессиональной деятельности т.е. работник: **Является инициатором проведения мероприятий, предлагает идеи;* ** Умеет нетрадиционно, по-новому преподнести материал, интересно организовать педагогическую работу (НОД, оформление, утренник, праздники и др.;* ** В свободное от работы время участвует в мероприятиях, необходимых для успешной деятельности организации*	До 4	
3	Систематизация материала и создание и ведение электронного банка данных по годам и темам (банк презентаций, фото, методических разработок и т.д.	До 4	
4	Создание условий для развития воспитанников по сезонном периодам (Сезонная смена атмосферы в группе (оформление новых и имеющих центров) *можно подчеркнуть лёгким листопадом, если это осень; снегопадом, весенними цветами или бабочками на летних цветах*)	До 5	
5	**Эффективность организации образовательной деятельности** Наличие положительной динамики результатов мониторинга здоровья обучающихся	До 10	
а	Партнерство с учреждениями дополнительного образования, культуры, спорта и т.д.	До 5	
б	Организация и проведение конкурсов для воспитанников и родителей (законных представителей) (*разработка положения, привлечение к участию, подведение итогов и награждение)*	До 5	
в	Привлечение спонсорской помощи	До 6	
	Всего баллов по максимуму	44	
	Стоимость одного балла		
	Итого размер премии		

Принято на общем собрании трудового коллектива протокол от «24» 04 2023г.

№ 2/23

Утверждено: Заведующий Л.В. Кулик приказ от «24» 04 2023г. № 65/1

Мотивированное мнение: Председатель профсоюзной первичной организации протокол от «24» 04 2023г. № 6

Приложение №6 к Положению о системе оплаты труда работников

Премии за выполнение важных и особо важных заданий

№ п.п.	Вид выплаты	условия	% от должностного оклада (оклада) ставки заработной платы (уточнить), сумма*
1	Участникам первого этапа – Участникам второго этапа – Финалистам конкурса – Победителю конкурса – *Стимулирующие выплаты устанавливаются только по одному из пунктов*	После завершения в течение календарного года	10% оклада 15% оклада 20% оклада 25% оклада
2	Результативное участие в педагогических профессиональных конкурсах разного уровня «Учебная Сибирь», «ИнфоШкола», «Воспитатели России» и др.*	однократно	лауреат /победитель —до 15% призовые 2и 3м – до 10%
3	Участие в грантовых конкурсах: Победа в грантовых конкурсах	Однократно, в зависимости от вклада педагога	от 5 до 10% от 10 до 20%
4	Реализация проектов (при условии наличия достижений) *проект «*Конкурсный отбор муниципальных образовательных организаций, расположенных на территории Новосибирской области, реализующих часть образовательной программы дошкольного образования, формируемую участниками образовательных отношений…»	1 раз в квартал	федерального уровня - до 12% регионального уровня – до 10% муниципального уровня – до 8%
5	Личное участие (не присутствие) в спортивных и культурных мероприятиях, повышающих статус ДОУ :	однократно	-- районные - 5% - заметки и статьи в газетах - 5%
6	Выполнение работ по благоустройству территории (зимой - постройка снежного городка или фигур, летом - разбивка и уход за клумбами, создание дополнительных малых форм,	Однократно, в зависимости от вклада работни-	от 20 до 40%

	выполнение срочных ремонтных работ.	ка	
7	Высокий рейтинг педагога (анализ анкетирования родителей) 1 уровень 2 уровень	июнь\ декабрь, в течение 6 м- цев	 15% 10%
8	Участие педагогов в учрежденческих конкурсах: 1 место 2 место 3 место участие	однократно	 2000 руб. 1500 руб. 1000 руб. 500 руб.

Принято на общем собрании трудового коллектива протокол от «24» 04 2023г.

№ 2/23

Утверждено: Заведующий Л.В. Кулик приказ от «24» 04 2023г. № 65/1

Мотивированное мнение: Председатель профсоюзной первичной организации протокол от «24» 04 2023г. № 6

Приложение №7 к Положению о системе оплаты труда работников

Карта
«Оценка состояния и условий осуществления образовательной деятельности в рамках реализации части ООП ДО, формируемой участниками образовательных отношений»

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы	Ваши баллы
1	Наличие рабочей программы по вариативной части ООП	1	
2	Оценка содержания программы	3	
3	Обновление и пополнение УМК	2	
4	Использование современных образовательных технологий, проектов по теме программы	3	
5	Участие родителей в формировании и реализации вариативной части ООП	3	
6	Использование принципа открытости при реализации	2	
7	Удовлетворенность участников образовательных отношений	3	
8	РППС обеспечивает условия реализации вариативной программы	2	
9	Наличие и использование специально оборудованного помещения или площадки для реализации вариативной части ООП	3	
10	Наличие курсовой подготовки по теме реализуемой вариативной части ООП	2	
11	Обобщение опыта работы по реализации части ООП ДО, формируемой участниками ОО	3	
12	Наличие наград	3	
13	Подготовка и сдача отчетов	2	
	итого	**32**	

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
Новосибирского района Новосибирской области -
детский сад «Дельфин»
(МБДОУ детский сад «Дельфин»)630501, Новосибирская область, Новосибирский район,
р.п. Краснообск, здание 73,
Тел./факс (383) 3485932, 3484627, E-mail: dolphin@edunor.ru

Приложение №8
к Положению о системе
оплаты труда работников

Принято:
На заседании Совета Учреждения
Протокол № 2/23 от 24.04.23г

Утверждено:
приказ от «24» 04 2023г № 65/1
Заведующий _____ Л.В. Кулик

Мотивированное мнение:

Председатель профсоюзной первичной
/Пискунова Т.В./

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагогического персонала

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение –
Новосибирского района Новосибирского района Новосибирской области-детский сад «Дельфин»
(МБДОУ-детский сад «Дельфин»)

ПРИНЯТО:
На заседании Совета Учреждения
Протокол 2/23 от «24» 04 2023 г.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель первичной профсоюзной организации _____
«24» 04 2023г

Утверждаю :
Приказ № 65/1 от «24» 04 2023 г
Заведующий МБДОУ детский сад «Дельфин»
_____ Л.В. Кулик

Лист самооценки воспитателя №_____

ФИО _____ Дата заполнения _____

№ п/п	Критерии оценки деятельности/ значения показателей	Балл	Обоснование: за что поставили баллы	Оценка работника	Учет баллов за фактич. отр. рр.	Оценка комиссии
1	Апробация и внедрение инноваций педагогической деятельности: инновационные технологии (STEM, ТРИЗ и др) с ведением их планирования, разработкой конспектов занятий, изготовление дидактических игр	0-2			факт	
2	Отсутствие обоснованных жалоб от родителей, разрешения детских конфликтов. (были или нет)	1			100%	
3	Участие в методической работе детского сада, разработка авторских программ, участие в создании программ развития и образовательной программы детского сада.	0-2			факт	
4	Разработка и реализация проектов с воспитанниками (с предоставлением паспорта проекта, продукта проекта, презентацией с детьми, с представлением на педагогическом часе и круглом столе)	0-3			100%	
5	Очное участие в профессиональных конкурсах (например «Воспитатель года», МЛОМ) Дистанционное участие в конкурсах профессионального мастерства (не более 2 в месяц) ,	0 - 3 0 - 2			100%	
6	Распространение и обобщение педагогического опыта Представление опыта профессиональной деятельности на педагогических советах, РМО, «круглых столов», семинарах на разных уровнях	ДОУ – 2 Район – 3 Обл - 4			100%	
7	Внедрение и реализация следующих направлений: патриотическое направление Юнармия, экологическое направление Эколята, направление безопасность дорожного движения ЮИД.	0 - 5			100%	
8	Качественная подготовка и результативное участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п: (не более 2 конкурсов)				100%	

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение –
Новосибирского района Новосибирского района Новосибирской области - детский сад «Дельфин»
(МБДОУ-детский сад «Дельфин»)

ПРИНЯТО:
На заседании Совета Учреждения
Протокол 3/23 от «24» 04 2023 г.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель первичной профсоюзной организации _____
« 24 » 04 2023г

Утверждаю :
Приказ № 55/1 от «24» 04 20 г
Заведующий МБДОУ – детский сад «Дельфин»
_____ Л.В. Кулик

Лист самооценки старшего воспитателя №_____

ФИО_____ Дата заполнения_____

№ п/п	Критерии оценки деятельности/ значения показателей	Балл	Обоснование: за что поставили баллы	Оценка работника	Учет баллов за фактич. отр. пр.	Оценка комиссии
1	Апробация, внедрение и курирование инноваций педагогической деятельности: инновационные технологии (STEM, ТРИЗ и др)	0-2			факт	
2	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций с педагогами, уровень их решения	1			100%	
3	Особый вклад в развитие Учреждения: Организация мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (дни открытых дверей, РМО, фестивали педагогических идей и тд).	0-3			100%	
4	Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав	0-3			100%	
5	Кураторство педагогов в подготовке к конкурсам (например «Воспитатель года», МЛОМ)	2			100%	
6	Своевременное и качественное оформление документации	0-2			факт	
7	Распространение и обобщение педагогического опыта Представление опыта профессиональной деятельности РМО, «круглых столов», семинарах на разных уровнях	Район – 3 Обл - 4			100%	
8	Повышение квалификации, аттестация на категорию педагогов (за каждого педагога)	1			100%	

9	**Взаимодействие с социумом:** Организация работы по взаимодействию с учреждениями образования, культур и правоохранительными органами (ГИБДД, нац. Гвардия, полиция, МЧС, пед колледж, НГПУ) Развитие вариативных форм дошкольного образования (дополнительное образование, консультационный пункт)	2 2			100%	
10	Призовые места в смотрах (конкурсах) муниципального, федерального и регионального уровней	2			100%	
11	Самостоятельность принимаемых решений по вопросам методической работы: пополнение и накопление фонда методического кабинета (систематизация методического материала, электронные каталоги, презентации) Образцовое содержание кабинета	2			факт	
12	Качественное выполнение контрольной и аналитической деятельности: (Охват контрольно-аналитической деятельностью всех направлений деятельности педагогов; написание аналитических справок по проведению контроля, по определению уровня профессионального роста педагогов по данным анкет, гугл-форм). Организация способов изучения общественного мнения о качестве работы учреждения (разработка анкет для родителей, опросов населения)	0-2 1			100%	
13	Организация акций (экологические, гуманитарные, социальные)	0-2			100%	
14	Развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях)	0-2			100%	
15	Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременное и качественной исполнение поручений, соблюдение кодекса педагогической этики, дрес-кода, манера речи и общения)	0-2			факт	
	Работа в творческих группах, комиссиях, участие в творческих коллективах, участие в мероприятиях повышающих имидж ДОУ)	0 - 5			факт	
16	Дополнительные баллы - благоустройство территории: 4. Субботники 5. Оформление участков, игровых площадок (цветники, сказочные композиции, оформление теневых навесов) 6. Содержание малых форм в эстетическом состоянии	0 - 10			100%	
	Максимальное количество баллов	53				

1	Сумма баллов подлежащих к оплате за месяц	

2	Стоимость 1 балла (в рублях)	
3	Размер стимулирующих выплат (в рублях)	

Работник ознакомлен «_____»_____20_____года _____\ _____ Подпись (ФИО) работника

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение –
Новосибирского района Новосибирского района Новосибирской области-детский сад «Дельфин»
(МБДОУ-детский сад «Дельфин»)

ПРИНЯТО:
На заседании Совета Учреждения
Протокол от 24.04 2023 г. 2/23

СОГЛАСОВАНО:
Председатель первичной профсоюзной организации _____
«24» 04 2023 г

Утверждаю:
Приказ № 83/1-К от «24» 04 20 23 г
Заведующий МБДОУ-детский сад «Дельфин»
_____ Л.В. Кулик

Лист **самооценки инструктора ФК** №_____

ФИО_____ Дата заполнения_____

№ п/п	Критерии оценки деятельности/ значения показателей	Балл	Обоснование: за что поставили баллы	Оценка работника	Учет баллов за фактич. отр. пр.	Оценка комиссии
1	Апробация и внедрение инноваций педагогической деятельности: инновационные технологии (STEM, ТРИЗ и др) с ведением их планирования, разработкой конспектов занятий, изготовление дидактических игр	0-2			факт	
2	Отсутствие обоснованных жалоб от родителей, разрешения детских конфликтов (были или нет)	0-2			100%	
3	Участие в методической работе детского сада, разработка авторских программ, участие в создании программ развития и образовательной программы детского сада.	0-2			факт	
4	Разработка и реализация спортивных праздников (с предоставлением сценария, отчета о проведении, презентацией)	0-3			100%	
5	Очное участие в профессиональных конкурсах (например «Воспитатель года», МЛОМ, «Инструктор по физической культуре»)	0-3			100%	

	Дистанционное участие в конкурсах профессионального мастерства	0-1				
6	Подготовка воспитанников к ГТО, соревнованиям (с предоставление дополнительного расписания)	0-2			факт	
7	Распространение и обобщение педагогического опыта Представление опыта профессиональной деятельности на педагогических советах, РМО, «круглых столов», семинарах на разных уровнях	ДОУ – 2 Район – 3 Обл - 4			100%	
8	Качественная подготовка и результативное участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п: Качественная подготовка детей к конкурсу с предоставлением сертификата (0,5 б за каждого ребёнка, но не более 4 детей в месяц) Результативное участие (призовое место, диплом лауреата, победа в номинации и .т.д. Уровень ДОУ Муниципальный уровень (поделка, рисунок, фото и тд) Муниципальный уровень (очное выступление воспитанников) Региональный, всероссийский уровень (очное участие воспитанников)	До 2 0-2 0 – 3 0 - 4			100%	
9	Отсутствие детского травматизма (микротравма, травмы)	0-2			100%	
10	Положительная динамика дето-дней пребывания детей в группе	0-4			Факт	
11	Социальное партнерство (наличие договора, плана работы, выполнение плана)	2			100%	
12	Акции (экологические, гуманитарные, социальные), согласованные с администрацией ДОУ (но не более 2 в месяц)	0-3			100%	
13	Высокий уровень исполнительской дисциплины согласно внутреннего трудового распорядка (своевременное и качественной исполнение поручений, соблюдение кодекса педагогической этики, дрес-кода, манера речи и общения)	0-2			факт	
14	Работа в творческих группах, комиссиях, участие в творческих коллективах, участие в мероприятиях повышающих имидж ДОУ)	0 - 5			факт	
15	Дополнительные баллы - благоустройство территории: 1. Субботники 2. Оформление участков, игровых площадок (цветники, сказочные композиции, оформление теневых навесов) 3. Содержание малых форм в эстетическом состоянии	0-10			100%	
	Максимальное количество баллов	63				

1	Сумма баллов подлежащих к оплате за месяц	
2	Стоимость 1 балла (в рублях)	
3	Размер стимулирующих выплат (в рублях)	

Работник ознакомлен «_____»_____20_____года __________ Подпись (ФИО) работника

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение –
Новосибирского района Новосибирского района Новосибирской области-детский сад «Дельфин»
(МБДОУ-детский сад «Дельфин»)

ПРИНЯТО:
На заседании Совета Учреждения
. Протокол от 24 .04 . 2023 г.

Утверждаю :
Приказ № 54 от «24» 04 2023 г
Заведующий МБДОУ – детский сад «Дельфин»
Т.В.Кулик

СОГЛАСОВАНО:
Председатель первичной профсоюзной организации _____
«24» 04 2023 г

Лист педагога-психолога, учителя-логопеда, учителя-дефектолога №_____

ФИО_____ Дата заполнения_____

№ п/п	Критерии оценки деятельности/ значения показателей	Балл	Обоснование: за что поставили баллы	Оценка работника	Учет баллов за фактич. отр. рр.	Оценка комиссии
1	Апробация и внедрение инноваций педагогической деятельности: инновационные технологии (STEM, ТРИЗ и др) с ведением их планирования, разработкой конспектов занятий, изготовление дидактических игр	0-2			факт	
2	Отсутствие обоснованных жалоб от родителей, разрешения детских конфликтов. (были или нет)	1			100%	
3	Участие в методической работе детского сада, разработка авторских программ, участие в создании программ развития и образовательной программы детского сада.	0-2			факт	
4	Разработка и реализация мероприятий в ДОУ для детей, родителей, сотрудников (с предоставлением сценария, отчета о проведении, презентацией)	0-3			100%	
5	Очное участие в профессиональных конкурсах (например «Педагог-психолог года», МЛОМ, «Неделя психологии») Дистанционное участие в конкурсах профессионального мастерства	0-3 0-2			100%	
6	Консультирование в рамках консультационного пункта (с предоставлением сведения о количестве проведенных мероприятий, запись в журнале консультаций)	0-3			факт	

	о количестве проведенных мероприятий, запись в журнале консультаций)					
7	Распространение и обобщение педагогического опыта Представление опыта профессиональной деятельности на педагогических советах, РМО, «круглых столов», семинарах на разных уровнях	ДОУ – 2 Район – 3 Обл – 4			100%	
9	Качественная подготовка и результативное участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п: Качественная подготовка детей к конкурсу с предоставлением сертификата (0,5 б за каждого ребёнка, но не более 4 детей в месяц) Результативное участие (призовое место, диплом лауреата, победа в номинации и .т.д. Уровень ДОУ Муниципальный уровень (поделка, рисунок, фото и тд) Муниципальный уровень (очное выступление воспитанников) Региональный, всероссийский уровень (очное участие воспитанников)	До 2 0-1 0-2 0-3 0-4			100%	
11	Отсутствие детского травматизма	0-2			100%	
12	Положительная динамика дето-дней пребывания детей в ДОУ (по результатом)	0-4				
13	Социальное партнерство (наличие договора, плана работы, выполнение плана)	1			100%	
14	Акции (экологические, гуманитарные, социальные), согласованные с администрацией ДОУ (не более 2 в месяц)	0-4				
15	Высокий уровень исполнительской дисциплины согласно внутреннего трудового распорядка (своевременное и качественной исполнение поручений, соблюдение кодекса педагогической этики, дрес-кода, манера речи и общения)	0-2			факт	
	Работа в творческих группах, комиссиях, участие в творческих коллективах, участие в мероприятиях повышающих имидж ДОУ)	0-5			факт	
16	Дополнительные баллы - благоустройство территории: 4. Субботники 5. Оформление участков, игровых площадок (цветники, сказочные композиции, оформление теневых навесов) 6. Содержание малых форм в эстетическом состоянии	0-10			100%	
	Максимальное количество баллов	62				

1	Сумма баллов подлежащих к оплате за месяц	
2	Стоимость 1 балла (в рублях)	
3	Размер стимулирующих выплат (в рублях)	

Работник ознакомлен «_____»_____2023_____года _____\ _____ Подпись (ФИО) работника

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение –
Новосибирского района Новосибирского района Новосибирской области-детский сад «Дельфин»
(МБДОУ-детский сад «Дельфин»)

ПРИНЯТО:
На заседании Совета Учреждения
Протокол от 24. 04. 2023 г. 2/23

Утверждаю:
Приказ № 65/1 -К от «24» 04. 2023г
Заведующий МБДОУ - детский сад «Дельфин»
_____ Л.В. Кулик

СОГЛАСОВАНО:
Председатель первичной профсоюзной организации
_____
« 24 » 04 2023г

Лист самооценки **музыкального руководителя** №_____

ФИО_____ Дата заполнения_____

№ п/п	Критерии оценки деятельности/ значения показателей	Балл	Обоснование: за что поставили баллы	Оценка работника	Учет баллов за фактич. отр. пр.	Оценка комиссии
1	Апробация и внедрение инноваций педагогической деятельности: инновационные технологии (STEM, ТРИЗ и др) с ведением их планирования, разработкой конспектов занятий, изготовление дидактических игр	0-2			факт	
2	Отсутствие обоснованных жалоб от родителей, разрешения детских конфликтов. (были или нет)	1			100%	
3	Участие в методической работе детского сада, разработка авторских программ, участие в создании программ развития и образовательной программы детского сада.	0-2			факт	
4	Разработка и реализация проектов, праздников с воспитанниками (с предоставлением паспорта проекта, продукта проекта, презентацией с детьми)	0-3			100%	
5	Очное участие в профессиональных конкурсах (например «Воспитатель года», МЛОМ) Дистанционное участие в конкурсах профессионального мастерства	2 1			100%	
6	Распространение и обобщение педагогического опыта Представление опыта профессиональной деятельности на педагогических советах, РМО, «круглых столов», семинарах на разных уровнях	ДОУ – 2 Район – 3 Обл - 4			100%	
7	Разработка и реализация мероприятия (с предоставлением сценария, отчета о проведении, презентацией)	2			факт	
8	Качественная подготовка и результативное участие воспитанников в конкурсах, фес-				100%	

	тивалях и т.п: Качественная подготовка детей к конкурсу с предоставлением сертификата (0,5 б за каждого ребёнка, но не более 6 детей в месяц) Результативное участие (призовое место, диплом лауреата, победа в номинации и .т.д. Уровень ДОУ Муниципальный уровень (поделка, рисунок, фото и тд) Муниципальный уровень (очное выступление воспитанников) Региональный, всероссийский уровень (очное участие воспитанников)	До 3 1 1 2 3				
9	Отсутствие детского травматизма	1			100%	
10	Положительная динамика дето-дней пребывания детей в ДОУ	0-4				
11	Социальное партнерство (наличие договора, плана работы, выполнение плана)	1			100%	
12	Акции (экологические, гуманитарные, социальные), согласованные с администрацией ДОУ	0-2				
13	Высокий уровень исполнительской дисциплины согласно внутреннего трудового распорядка (своевременное и качественной исполнение поручений, соблюдение кодекса педагогической этики, дрес-кода, манера речи и общения)	0-2			факт	
	Работа в творческих группах, комиссиях, участие в творческих коллективах, участие в мероприятиях повышающих имидж ДОУ)	0-5			факт	
14	Дополнительные баллы - благоустройство территории: 7. Субботники 8. Оформление участков, игровых площадок (цветники, сказочные композиции, оформление теневых навесов) 9. Содержание малых форм в эстетическом состоянии	0-10			100%	
	Максимальное количество баллов	57				

1	Сумма баллов подлежащих к оплате за месяц	
2	Стоимость 1 балла (в рублях)	
3	Размер стимулирующих выплат (в рублях)	

Работник ознакомлен «_____»_____20_____года _____\ _____ Подпись (ФИО) работника

Приложение № 9
к Положению о системе оплаты труда работников

Утверждено:
приказ от «24» 04 2023г. № 65/1

Заведующий _____ Л.В. Кулик

Мотивированное мнение:
Председатель
профсоюзной первичной
_____Т.В. Пискунова

Перечень критериев оценивания за качественные показатели работы

учебно-вспомогательного,
иного и обслуживающего персонала

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение –
Новосибирского района Новосибирского района Новосибирской области-детский сад «Дельфин»
(МБДОУ-детский сад «Дельфин»)

ПРИНЯТО:
На заседании Совета Учреждения
Протокол от « » 2023г.
СОГЛАСОВАНО:
Председатель ППО _____
« » 2023г

Утверждаю:
Приказ № ____ от « » _____ 2023г
Заведующий МБДОУ – детский сад «Дельфин»
_____ Л.В. Кулик

Лист самооценки №_____

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
Младшего воспитателя

№ п\п	Критерии оценки (значение показателей)	Размер стимулирующих выплат %/	Оценка		Периодичность
1	**Эффективность участия в образовательном процессе:** помощь воспитателю: -в обучении детей культурно-гигиеническим навыком, навыкам самообслуживания - в обогащении предметно-развивающей среды нетрадиционным оборудованием и материалами; - присмотр за детьми во время проведения педсоветов, родительских собраний и иных совещаний воспитателя - в проведении культурно-массовых мероприятий (изготовление костюмов, исполнение ролей на празднике, организационные моменты и т.д);$	0-2 0-2 0-5 0-10	само-оценка	само-оценка	Ежемесячно
2	**Сохранность в группе имущества** (на основании результатов внутреннего контроля): - отсутствие битой и сколотой посуды; - бережливое отношение к электроприборам, мебели, спец. одежде. - эстетическая подача блюд на стол	0-2 0-4 0-2			
4	Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	0- 2			
5	Другое (благоустройство территории: уборка листьев, снега с прогулочных площадок. Участие в субботниках, выполнение ремонтных работ, участие в акциях и общественной деятельности учреждения).	0 - 10			
	Максимальное количество	**39%**			

Заполняется комиссией по распределению выплат стимулирующего характера

1	Всего рабочих дней за месяц		
2	Фактически отработанных дней за месяц сотрудником		
3	Причина отсутствия на рабочем месте за отчетный период (больничный лист, очередной отпуск, отпуск без сохранения заработной платы, курсы повышения с отрывом от производства и т.д).	*Кол. дней отсутствия*	*Причина отсутствия.*
4			
[redacted]			
6	Количество % подлежащих к оплате за месяц		
7	Размер стимулирующих выплат (в рублях)		

Работник ознакомлен «_____»_____20_____года _____ _____

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение –
Новосибирского района Новосибирского района Новосибирской области-детский сад «Дельфин»
(МБДОУ-детский сад «Дельфин»)

ПРИНЯТО:
На заседании Совета Учреждения
Протокол от « » 2023г.
СОГЛАСОВАНО:
Председатель ППО _____
« » 2023г

Утверждаю :
Приказ № от « » 2023г
Заведующий МБДОУ – детский сад «Дельфин»
Л.В. Кулик
Лист самооценки №/

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
Заместителя заведующего по АХЧ

№ п\п	Критерии оценки (значение показателей)	Размер стимулирующих выплат %/баллы	Оценка		Периодичность
1	**Обеспечение санитарно-гигиенических условий:** - Организация контроля за работой обслуживающего персонала - Выполнение заявок работников на устранение технических неполадок в помещениях и территории ДОУ	3 2	само-оценка	само-оценка	Ежемесячно
2	**Обеспечение пожарной и иной безопасности в учреждении** Контроль за: - состоянием работы средств защиты☹АПС, звукового оповещения, тревожной кнопки; - работой пропускного режима;	до 2 до 2			
3	**Обеспечение, сохранность хозяйственного имущества ДОУ** -Соблюдение лимитов (энерго – тепло и водоснабжения, ведение журналов учета и своевременная подача данных в экономический отдел - Своевременность постановки на учет материальных ценностей, поступивших в качестве дарения от физических лиц, ПС. - Контроль правильной эксплуатации оборудования	3 2 2			
4	**Дополнительные баллы** субботники, благоустройство участков, косметический ремонт	До 6			
	Максимальное количество	**22**			

Заполняется комиссией по распределению выплат стимулирующего характера

1	Всего рабочих дней за месяц		
2	Фактически отработанных дней за месяц сотрудником		
3	Причина отсутствия на рабочем месте за отчетный период (больничный лист, очередной отпуск, отпуск без сохранения заработной платы, курсы повышения с отрывом от производства и т.д).	*Кол. Дней отсутствия*	*Причина отсутствия.*
4			
[redacted]			
6	Количество % подлежащих к оплате за месяц		
7	Размер стимулирующих выплат (в рублях)		

Работник ознакомлен «____» _____ 20_____ года _____ _____

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение –
Новосибирского района Новосибирского района Новосибирской области - детский сад «Дельфин»
(МБДОУ-детский сад «Дельфин»)

ПРИНЯТО:
На заседании Совета Учреждения
Протокол от « » 2023г.
СОГЛАСОВАНО:
Председатель ППО _____
« » 2023г

Утверждаю :
Приказ №____ от « » _____2023г
Заведующий МБДОУ – детский сад «Дельфин»
_____/Л.В. Кутник
Лист самооценки №_____

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
Повара

№ п\п	Критерии оценки (значение показателей)	Размер стимулирующих выплат %/баллы	Оценка		Периодичность
1	**Высокая результативность** Отсутствие замечаний по: - условиям и технологии приготовления пищи - соблюдению норм закладки и норм выхода продукции - своевременному ведению документации на пищеблоке, хранения суточных проб Строгое соблюдение режима питания (соблюдение графика выдачи пищи)	2 2 2 2	само-оценка	само-оценка	Ежемесячно
2	Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	До 2			
3	**Дополнительные проценты** субботники, благоустройство помещений, участие в утренниках, ремонтные работы, спортивные и культурные мероприятия разного уровня	до 10			
	Максимальное количество	**20**			

Заполняется комиссией по распределению выплат стимулирующего характера

1	Всего рабочих дней за месяц		
2	Фактически отработанных дней за месяц сотрудником		
3	Причина отсутствия на рабочем месте за отчетный период (больничный лист, очередной отпуск, отпуск без сохранения заработной платы, курсы повышения с отрывом от производства и т.д).	*Кол. Дней отсутствия*	*Причина отсутствия.*
4			
[redacted]	Оклад		
6	Количество % подлежащих к оплате за месяц		
7	Размер стимулирующих выплат (в рублях)		

Работник ознакомлен «_____»_____20_____года _____/_____
Подпись (ФИО работника

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение –
Новосибирского района Новосибирского района Новосибирской области-детский сад «Дельфин»
(МБДОУ-детский сад «Дельфин»)

ПРИНЯТО:
На заседании Совета Учреждения
Протокол от « » 2023г.
СОГЛАСОВАНО:
Председатель ППО _____
« » 2023г

Утверждаю :
Приказ № ____ от « » _____ 2023г
Заведующий МБДОУ-детский сад «Дельфин»
_____ Л.В. Купик
Лист самооценки №_____

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
Кухонного рабочего

№ п\п	Критерии оценки (значение показателей)	Размер стимулирующих выплат %/баллы	Оценка		Периодичность
1	**Высокая результативность** Отсутствие замечаний: - по санитарно-техническому состоянию пищеблока; - Обработки посуды, маркировка посуды. Содержание пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН	2 2 2	само-оценка	само-оценка	Ежемесячно
2	Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	До 2			
4	**Дополнительные проценты** Субботники, благоустройство помещений, участие в утренниках, ремонтные работы, спортивные и культурные мероприятия разного уровня, выполнение разовых поручений администрации	до 10			
	Максимальное количество	**18**			

Заполняется комиссией по распределению выплат стимулирующего характера

1	Всего рабочих дней за месяц		
2	Фактически отработанных дней за месяц сотрудником		
3	Причина отсутствия на рабочем месте за отчетный период (больничный лист, очередной отпуск, отпуск без сохранения заработной платы, курсы повышения с отрывом от производства и т.д).	*Кол. дней отсутствия*	*Причина отсутствия.*
4			
[redacted]			
6	Количество % подлежащих к оплате за месяц		
7	Размер стимулирующих выплат (в рублях)		

Работник ознакомлен «____»_____20_____года __________
Подпись (ФИО работника

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение –
Новосибирского района Новосибирского района Новосибирской области-детский сад «Дельфин»
(МБДОУ-детский сад «Дельфин»)

ПРИНЯТО:
На заседании Совета Учреждения
Протокол от « » 2023г.
СОГЛАСОВАНО:
Председатель ППО _____
« » 2023г

Утверждаю :
Приказ №_____от_____2023г
Заведующий МБДОУ – детский сад «Дельфин»
_____Л.В. Кузик
Лист самооценки №_____

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
уборщика служебных помещений

№ п\п	Критерии оценки (значение показателей)	Размер стимулирующих выплат %/баллы	Оценка		Периодичность
1	**Высокая результативность** Отсутствие замечаний по санитарно-техническому состоянию закрепленных помещений; Оперативность выполнения заданий администраций ДОУ	3 2	само-оценка	само-оценка	Ежемесячно
2	Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	До 2			
3	Сохранность инвентаря и оборудования	2			
4	**Дополнительные проценты** Участие в субботниках, утренниках, ремонтные работы, благоустройство помещений и территории, участие спортивные и культурные мероприятия разного уровня	До 10			
	Максимальное количество	**19**			

Заполняется комиссией по распределению выплат стимулирующего характера

1	Всего рабочих дней за месяц		
2	Фактически отработанных дней за месяц сотрудником		
3	Причина отсутствия на рабочем месте за отчетный период (больничный лист, очередной отпуск, отпуск без сохранения заработной платы, курсы повышения с отрывом от производства и т.д).	*Кол. дней отсутствия*	*Причина отсутствия.*
4			
[redacted]	[redacted]		
6	Количество % подлежащих к оплате за месяц		
7	Размер стимулирующих выплат (в рублях)		

Работник ознакомлен «_____»_____20_____года _____/_____
Подпись /ФИО работника

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение –
Новосибирского района Новосибирского района Новосибирской области-детский сад «Дельфин»
(МБДОУ-детский сад «Дельфин»)

ПРИНЯТО:
На заседании Совета Учреждения
Протокол от « » 2023г.
СОГЛАСОВАНО:
Председатель ППО _____
« » 2023г

Утверждаю :
Приказ № ____ от _____ 2023г
Заведующий МБДОУ-детский сад «Дельфин»
_____ Я.В. Кулик

Лист самооценки №_____

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
Машиниста по стирке и ремонту спецодежды

№ п\п	Критерии оценки (значение показателей)	Размер стимулирующих выплат %/баллы	Оценка		Периодичность
1	**Высокая результативность** Отсутствие замечаний по: - соблюдению норм и правил хранения мягкого инвентаря; - качеству стирки и обработки белья Своевременный мелкий ремонт белья и спецодежды.	2 2 2	само-оценка	само-оценка	Ежемесячно
3	Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	До 2			
4	**Дополнительные проценты** Участие в субботниках, благоустройстве помещений и территории, утренниках, ремонтные работы, спортивные и культурные мероприятия разного уровня, выполнение разовых поручений администрации	до 10			
	Максимальное количество	**18**			

Заполняется комиссией по распределению выплат стимулирующего характера

1	Всего рабочих дней за месяц		
2	Фактически отработанных дней за месяц сотрудником		
3	Причина отсутствия на рабочем месте за отчетный период (больничный лист, очередной отпуск, отпуск без сохранения заработной платы, курсы повышения с отрывом от производства и т.д).	*Кол. дней отсутствия*	*Причина отсутствия.*
4			
[redacted]	Оклад		
6	Количество % подлежащих к оплате за месяц		
7	Размер стимулирующих выплат (в рублях)		

Работник ознакомлен «_____»_____20_____года _____ | _____

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение –
Новосибирского района Новосибирского района Новосибирской области-детский сад «Дельфин»
(МБДОУ-детский сад «Дельфин»)

ПРИНЯТО:
На заседании Совета Учреждения
Протокол от « » 2023г.
СОГЛАСОВАНО:
Председатель ППО _____
« » 2023г

Утверждаю :
Приказ № ____ от « » _____2023г
Заведующий МБДОУ - детский сад «Дельфин»
_____ Л.В. Кулик
Лист самооценки №_____

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
Кастелянши

№ п\п	Критерии оценки (значение показателей)	Размер стимулирующих выплат %/ баллы	Оценка		Периодичность
1	**Высокая результативность** Отсутствие замечаний по: - соблюдению норм и правил хранения мягкого инвентаря; Обеспечение контроля за правильным использованием спецодежды, белья	2 2	само-оценка	само-оценка	Ежемесячно
2	Пошив и ремонт костюмов, кукольного белья, театральных атрибутов для проведения развлечений, их хранение	до 3			
3	Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	2			
4	**Дополнительные проценты** Участие в субботниках, благоустройстве помещений и территории, утренниках, ремонтные работы, спортивные и культурные мероприятия разного уровня, выполнение разовых поручений администрации	до 10			
	Максимальное количество	**19**			

Заполняется комиссией по распределению выплат стимулирующего характера

1	Всего рабочих дней за месяц		
2	Фактически отработанных дней за месяц сотрудником		
3	Причина отсутствия на рабочем месте за отчетный период (больничный лист, очередной отпуск, отпуск без сохранения заработной платы, курсы повышения с отрывом от производства и т.д).	*Кол. дней отсутствия*	*Причина отсутствия.*
4			
[redacted]	[redacted]		
6	Количество % подлежащих к оплате за месяц		
7	Размер стимулирующих выплат (в рублях)		

Работник ознакомлен «____»_____20_____года _____

Подпись ФИО работника

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
Новосибирского района Новосибирского района Новосибирской области-детский сад «Дельфин»
(МБДОУ-детский сад «Дельфин»)

ПРИНЯТО:
На заседании Совета Учреждения
Протокол от « » 2023г.
СОГЛАСОВАНО:
Председатель ППО _____
« » 2023г

Утверждаю :
Приказ № ____ от « » ____ 2023г
Заведующий МБДОУ - детский сад «Дельфин»
_____ Л. В. Кулик

Лист самооценки №_____

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
Калькулятора

№ п\п	Критерии оценки (значение показателей)	Размер стимулирующих выплат %/ баллы	Периодичность	
1	**Высокая результативность** Отсутствие замечаний по: - ведению меню и технологических карт; - соблюдению объемов блюд и калорийности суточного рациона - Ведение в соответствии с СанПиН сезонного 10-дневного меню и актуальных технологических карт)	3 2 2	Ежемесячно	
2	Калькуляция стоимости блюд ежедневного меню	до 2		
3	Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	2		
4	**Дополнительные проценты** Участие в субботниках, благоустройстве помещений и территории, утренниках, ремонтные работы, спортивные и культурные мероприятия разного уровня, выполнение разовых поручений администрации	до 10		
Максимальное количество		**19**		

Заполняется комиссией по распределению выплат стимулирующего характера

1	Всего рабочих дней за месяц		
2	Фактически отработанных дней за месяц сотрудником		
3	Причина отсутствия на рабочем месте за отчетный период (больничный лист, очередной отпуск, отпуск без сохранения заработной платы, курсы повышения с отрывом от производства и т.д).	*Кол. дней отсутствия*	*Причина отсутствия.*
4			
5	Оклад		
6	Количество % подлежащих к оплате за месяц		
7	Размер стимулирующих выплат (в рублях)		

Работник ознакомлен «_____»_____20_____года _____

Подпись (ФИО работника

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение –
Новосибирского района Новосибирского района Новосибирской области-детский сад «Дельфин»
(МБДОУ-детский сад «Дельфин»)

ПРИНЯТО:
На заседании Совета Учреждения
Протокол от « » 2023г.
СОГЛАСОВАНО:
Председатель ППО _____
« » 2023г

Утверждаю :
Приказ № от « » _____2023г
Заведующий МБДОУ – детский сад «Дельфин»
_____ Л.В. Кулик
Лист самооценки №_____

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
Рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания

№ п\п	Критерии оценки (значение показателей)	Размер стимулирующих выплат %/баллы	Оценка		Периодичность
1	**Высокая результативность** Отсутствие замечаний по: - охране труда; - противопожарной безопасности **Качественное проведение работ по заявкам**	2 2 2	само-оценка	само-оценка	Ежемесячно
2	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	до 3			
3	Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	2			
4	**Участие в мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения**: субботники, ремонтные работы, спортивные и культурные мероприятия разного уровня (уборка снега, листьев, выполнение работ по ремонту малых форм на прогулочных площадках)	до 10			
	Максимальное количество	**21**			

Заполняется комиссией по распределению выплат стимулирующего характера

1	Всего рабочих дней за месяц		
2	Фактически отработанных дней за месяц сотрудником		
3	Причина отсутствия на рабочем месте за отчетный период (больничный лист, очередной отпуск, отпуск без сохранения заработной платы, курсы повышения с отрывом от производства и т.д).	*Кол. дней отсутствия*	*Причина отсутствия.*
4			
5	Оклад		
6	Количество % подлежащих к оплате за месяц		
7	Размер стимулирующих выплат (в рублях)		

Работник ознакомлен «_____»_____20_____года _____/_____
Подпись /ФИО работника

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение –
Новосибирского района Новосибирского района Новосибирской области-детский сад «Дельфин»
(МБДОУ-детский сад «Дельфин»)

ПРИНЯТО:
На заседании Совета Учреждения
Протокол от « » 2023г.
СОГЛАСОВАНО:
Председатель ППО _____
« » 2023г

Утверждаю :
Приказ №_____ от « » _____2023г
Заведующий МБДОУ- детский сад «Дельфин»
_____Л.В. Кулик

Лист самооценки №_____

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
Кладовщика

№ п\п	Критерии оценки (значение показателей)	Размер стимулирующих выплат баллы	Оценка		Периодичность
1	Отсутствие замечаний на условиях хранения продуктов питания и других материальных ценностей	0-3	само-оценка	само-оценка	Ежемесячно
2	Отсутствие замечаний по учёту и хранению товарно-материальных ценностей, ведению отчётной документации по их движению	0-2			
3	Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	0-2			
4	Отсутствие замечаний на соблюдение товарного соседства	0-2			
5	Заключение договоров (своевременно и точно)	0-2			
4	**Участие в мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения**: субботники, ремонтные работы, спортивные и культурные мероприятия разного уровня	до 3			
	Максимальное количество	**14**			

Заполняется комиссией по распределению выплат стимулирующего характера

1	Всего рабочих дней за месяц		
2	Фактически отработанных дней за месяц сотрудником		
3	Причина отсутствия на рабочем месте за отчетный период (больничный лист, очередной отпуск, отпуск без сохранения заработной платы, курсы повышения с отрывом от производства и т.д).	*Кол. дней отсутствия*	*Причина отсутствия.*
4			
5	Оклад		
6	Количество % подлежащих к оплате за месяц		
7	Размер стимулирующих выплат (в рублях)		

Работник ознакомлен «_____»_____20_____года _____/_____

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение –
Новосибирского района Новосибирского района Новосибирской области-детский сад «Дельфин»
(МБДОУ-детский сад «Дельфин»)

ПРИНЯТО:
На заседании Совета Учреждения
Протокол от « » 2023г.
СОГЛАСОВАНО:
Председатель ППО _____
« » 2023г

Утверждаю :
Приказ № ____ от _____2023г
Заведующий МБДОУ – детский сад «Дельфин»
_____ Л.В. Кулик
Лист самооценки № _____

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
грузчик

№ п\п	Критерии оценки (значение показателей)	Размер стимулирующих выплат баллы	Оценка		Периодичность
1	Своевременное выдача продуктов	0-3	само-оценка	само-оценка	Ежемесячно
2	Своевременная уборка пищевых отходов с пищеблока	0-2			
3	Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	0-2			
4	Отсутствие обоснованных жалоб	0-2			
5	**Участие в мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения**: субботники, ремонтные работы, спортивные и культурные мероприятия разного уровня	до 3			
	Максимальное количество	**12**			

Заполняется комиссией по распределению выплат стимулирующего характера

1	Всего рабочих дней за месяц		
2	Фактически отработанных дней за месяц сотрудником		
3	Причина отсутствия на рабочем месте за отчетный период (больничный лист, очередной отпуск, отпуск без сохранения заработной платы, курсы повышения с отрывом от производства и т.д).	*Кол. дней отсутствия*	*Причина отсутствия.*
4			
5	Оклад		
6	Количество % подлежащих к оплате за месяц		
7	Размер стимулирующих выплат (в рублях)		

Работник ознакомлен «_____»_____20_____года _____\ _____
Подпись (ФИО работника

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение –
Новосибирского района Новосибирского района Новосибирской области-детский сад «Дельфин»
(МБДОУ-детский сад «Дельфин»)

ПРИНЯТО:
На заседании Совета Учреждения
Протокол от « » 2023г.
СОГЛАСОВАНО:
Председатель ППО _____
« » 2023г

Утверждаю :
Приказ № _____ 2023г
Заведующий МБДОУ-детский сад «Дельфин»
_____ Л.В. Кулик

Лист самооценки № _____

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
Специалиста по охране труда

№ п\п	Критерии оценки (значение показателей)	Размер стимулирующих выплат баллы	Оценка		Периодичность
1	Отсутствие случаев травматизма в учреждении	0-2	само-оценка	само-оценка	Ежемесячно
2	Разработка мероприятий по предупреждению несчастных случаев	0-2			
3	Непосредственное участие в составление программ обучения работников безопасным методам работы	0-1			
4	Контроль за своевременностью выдачи работникам средств индивидуальной защиты и спецодежды согласно нормативам	0-1			
5	Своевременное проведение инструктажа по охране труда, жизни и здоровья воспитанников, сотрудников	0-1			
6	**Участие в мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения**: субботники, ремонтные работы, спортивные и культурные мероприятия разного уровня	до 3			
	Максимальное количество	**10**			

Заполняется комиссией по распределению выплат стимулирующего характера

1	Всего рабочих дней за месяц		
2	Фактически отработанных дней за месяц сотрудником		
3	Причина отсутствия на рабочем месте за отчетный период (больничный лист, очередной отпуск, отпуск без сохранения заработной платы, курсы повышения с отрывом от производства и т.д).	*Кол. дней отсутствия*	*Причина отсутствия.*
4			
5	Оклад		
6	Количество % подлежащих к оплате за месяц		
7	Размер стимулирующих выплат (в рублях)		

Работник ознакомлен «_____»_____20_____года _____

Подпись (ФИО работника

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение –
Новосибирского района Новосибирского района Новосибирской области-детский сад «Дельфин»
(МБДОУ-детский сад «Дельфин»)

ПРИНЯТО:
На заседании Совета Учреждения
Протокол от « » 2023г.
СОГЛАСОВАНО:
Председатель ППО _____
« » 2023г

Утверждаю :
Приказ №_____ от « » _____2023г
Заведующий МБДОУ-детский сад «Дельфин»
_____ Л.В. Кулик
Лист самооценки №_____

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
Техник-программист

№ п\п	Критерии оценки (значение показателей)	Размер стимулирующих выплат баллы	Оценка		Периодичность
1	Качественный и своевременный ремонт компьютерной техники	0-2	самооценка	самооценка	Ежемесячно
2	Качественное выполнение оперативных заданий	0-1			
3	Качественное выполнение мероприятий связанных с установкой интерактивной техники	0-2			
4	Исполнительская дисциплина	0-1			
5	Интенсивность работы	0-1			
6	Отсутствие обоснованных жалоб	до 2			
	Максимальное количество	**9**			

Заполняется комиссией по распределению выплат стимулирующего характера

1	Всего рабочих дней за месяц		
2	Фактически отработанных дней за месяц сотрудником		
3	Причина отсутствия на рабочем месте за отчетный период (больничный лист, очередной отпуск, отпуск без сохранения заработной платы, курсы повышения с отрывом от производства и т.д).	*Кол. дней отсутствия*	*Причина отсутствия.*
4			
5	Оклад		
6	Количество % подлежащих к оплате за месяц		
7	Размер стимулирующих выплат (в рублях)		

Работник ознакомлен «_____»_____20_____года _____

Подпись (ФИО работника

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение –
Новосибирского района Новосибирского района Новосибирской области-детский сад «Дельфин»
(МБДОУ-детский сад «Дельфин»)

ПРИНЯТО:
На заседании Совета Учреждения
Протокол от « » 2023г.
СОГЛАСОВАНО:
Председатель ППО _____
« » 2023г

Утверждаю :
Приказ №_____ от « » 2023г
Заведующий МБДОУ – детский сад «Дельфин»
_____ Л.В. Кулик
Лист самооценки № _____

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
Делопроизводителя

№ п\п	Критерии оценки (значение показателей)	Размер стимулирующих выплат баллы	Оценка		Периодичность
1	Отсутствие замечаний на качество оформленных документов	0-2	самооценка	самооценка	Ежемесячно
2	Своевременность и оперативность предоставления документов.	0-1			
3	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса.	0-2			
4	Отсутствие замечаний по ведению делопроизводства.	0-1			
5	Отсутствие замечаний по исполнительской дисциплины;	0-1			
6	Отсутствие замечаний по правилам внутреннего трудового распорядка;	0-1			
7	Отсутствие замечаний по требований охраны труда и пожарной безопасности	0-2			
	Максимальное количество	**10**			

Заполняется комиссией по распределению выплат стимулирующего характера

1	Всего рабочих дней за месяц		
2	Фактически отработанных дней за месяц сотрудником		
3	Причина отсутствия на рабочем месте за отчетный период (больничный лист, очередной отпуск, отпуск без сохранения заработной платы, курсы повышения с отрывом от производства и т.д).	*Кол. дней отсутствия*	*Причина отсутствия.*
4			
5	Оклад		
6	Количество % подлежащих к оплате за месяц		
7	Размер стимулирующих выплат (в рублях)		

Работник ознакомлен «____»_____20_____года _____ / _____
Подпись (ФИО работника

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение –
Новосибирского района Новосибирского района Новосибирской области-детский сад «Дельфин»
(МБДОУ-детский сад «Дельфин»)

ПРИНЯТО:
На заседании Совета Учреждения
Протокол от « » 2023г.
СОГЛАСОВАНО:
Председатель ППО _____
« » 2023г

Утверждаю:
Приказ № ____ от « » _____ 2023г
Заведующий МБДОУ – детский сад «Дельфин»
_____ Л.В. Кулик
Лист самооценки № _____

Перечень критериев оценивания за качественные показатели
младшего-обслуживающего персонала Уборщик территории

N п/п	Критерии	Показатели*	Размер (%, балл)	Зависимость («Х» от объема выполненной работы, «V» фактически отработанного времени	Периодичность (ежемесячно, ежеквартально и др)
1	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*
1.	Позитивные результата деятельности	Участие в озеленении помещений (прилегающих территорий) учреждения			
		Качество генеральных уборок закрепленных помещений учреждения (содержание прилегающих территорий в надлежащем санитарном состоянии)			
		Качественное и своевременное выполнение разовых поручений			
		Качественная уборка территории санитарной зоны ДОУ, своевременной вынос мусора из помещений ДОУ			
		Участие в субботниках			
		Оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок			
		Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний			

Заполняется комиссией по распределению выплат стимулирующего характера

1	Всего рабочих дней за месяц		
2	Фактически отработанных дней за месяц сотрудником		
3	Причина отсутствия на рабочем месте за отчетный период (больничный лист, очередной отпуск, отпуск без сохранения заработной платы, курсы повышения с отрывом от производства и т.д).	*Кол. дней отсутствия*	*Причина отсутствия.*
4			
[redacted]	[redacted]		
6	Количество % подлежащих к оплате за месяц		
7	Размер стимулирующих выплат (в рублях)		

Работник ознакомлен «_____»_____20_____года _____ / _____

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
Новосибирского района Новосибирской области -
детский сад «Дельфин»
(МБДОУ детский сад «Дельфин»)630501, Новосибирская область, Новосибирский район, р.п. Краснообск, здание 73,
Тел./факс (383) 3485932, 3484627, E-mail: dolphin@edunor.ru

Приложение №10
к Положению о системе
оплаты труда работников

Принято:
На заседании Совета Учреждения
Протокол № 2/23 от 24.04.2023

Мотивированное мнение:

Председатель профсоюзной первичной
_____ Т.В. Пискунова

Оценочный лист результативности профессиональной деятельности педагогических работников

Приложение № 11
к Положению о системе оплаты труда работников

Принято на общем собрании
трудового коллектива
Протокол от 24.01.2023 г. № 2/23

Утверждено:
приказ от 24.01.2023 г. № 65/1
Заведующий _____ Л.В. Кулик

Мотивированное мнение:
Председатель профсоюзной
первичной организации
_____ Т.В. Пискунова

КАРТА
самооценки результативности профессиональной деятельности
учебно-вспомогательного,
иного и обслуживающего персонала

приложение №12
к Положению о системе
оплаты труда работников

ПРИНЯТО:
На заседании Совета Учреждения
Протокол 2/23 от «24» 04 2023г.

Утверждаю :
Приказ № 651 от «24» 04 2023г
Заведующий МБДОУ детский сад «Дельфин»

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ППО _____ Т.В. Пискунова
«24» 04 2023г

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ НОВОСИБИРСКОГО РАЙОНА НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ - ДЕТСКИЙ САД "ДЕЛЬФИН"

Расчетный листок за		Таб.№	**ДСДЕ-202**
Подразделение:	ДС Дельфин	ЛС №	ДСДЕ-396
Должность:		1 ст; Норма: 21 д	

Фонд оплаты труда			
Наименование категории	**Период**	**Коэф-т**	**Сумма**
Оклад			
Стимулирующие выплат			
ОВЗ			
Категория			
		Сумма ФОТ:	

Период	**Вид начисления / удержания**	**Параметры**	**Расчет**	**Сумма**
	Оклад		Бюджет	
	Стимулирующие выплаты		Бюджет	
	Стимулирующая		Бюджет	
	УвеличЗП		Бюджет	
			Бюджет	
	Районный коэфициент		Бюджет	
	Налог на доходы физических лиц		Бюджет	
	ЗП за 1 половину		Бюджет	
	Удержание зарплаты в банк		Бюджет	
			Удержано:	
	На карту:		**К выдаче:**	