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

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

Принято на общем собрании трудового коллектива протокол от «_19__» февраля 2024_г. №__2____

Утверждено: Заведующий МБДОУ-детский сад «Дельфин» Кулик Л.В._____ приказ от «_20__» февраля 2024__г. № 23-ОД

Мотивированное мнение: Председатель профсоюзной первичной организации Орлова Е.П._____ протокол от «20_»февраля 2024г. №__2__

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 МБДОУ - детского сада "Дельфин".

1.2. Система оплаты труда работников МБДОУ - детского сада "Дельфин" 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);

Дополнительное соглашение к областному отраслевому соглашению по учреждениям Новосибирской области, находящимся в ведении Министерства образования Новосибирской области на 2023-2025г.

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 МБДОУ - детского сада "Дельфин" 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 МБДОУ - детского сада "Дельфин" по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Примерная форма расчетного листа приведена в ***приложении №12*** настоящего Положения.

1.10. Заведующий МБДОУ - детским садом "Дельфин" осуществляет полный контроль за исчислением заработной платы работников, а за организацию ее начисления и выплаты ответственность несет начальник отдела МКУ Новосибирского района "Центр БМТО".

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

II. Формирование фонда оплаты труда учреждения МБДОУ - детский сад "Дельфин".

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 МБДОУ- детского сада "Дельфин"не может составлять менее 60 процентов.

К основному персоналу Учреждений относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности, определенных уставом МБДОУ -детский сад "Дельфин", 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»: заведующий, воспитатели, инструкторы по физической культуре, музыкальные руководители, педагоги - психологи, учителя- логопеды, тьютеры, учителя-дефектологи, 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»), 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»: младшие воспитатели, ассистенты.

III. Структура фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда учреждения состоит:

ФОТ = ФОТ*суб* + **ФОТ**м, где

ФОТ*суб* –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 воспитатель.*;
-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 обслуживанию здания, уборщик территории, *;

слесарь-сантехник, грузчик, электромонтёр по ремонту и обслуживанию 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 МБДОУ - детский сад Дельфин" определяются на основании: "Размеры должностных окладов по профессионально квалификационной группе должностей педагогических работников по квалификационным уровням (утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.ю мая 2008года № 216-н):

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (ставка заработной платы), рублей.
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель.	10370
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования.	10810
3 квалификационный уровень	Воспитатель, педагог- психолог.	11130
4 квалификационный уровень	Старший воспитатель, тьютер, учитель-логопед, учитель - дефектолог.	11340

Размеры должностных окладов по профессионально квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала: 1 уровня.

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням.	Должностной оклад, рублей
-	Секретарь учебной части	7730.

второго уровня:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням.	Должностной оклад, рублей
1 квалификационный уровень.	Младший воспитатель	8052

(Тарифное соглашение к Областному отраслевому соглашению по учреждениям Новосибирской области, находящимся в ведении Министерства образования Новосибирской области на 2023-2024 гг.).

- по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих (Территориального отраслевого соглашения по МБДОУ - детский сад "Дельфин" находящимся в ведении Министерства образования Новосибирской области
- *Новосибирской области от 20.07.2022 № 878 «Об установлении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, спе-*

циалистов 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:

	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:

- за работу (разъездного характера до 50% от оклада).
- 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 образовательных 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 – 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	руководители, педагогические работники	20

	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	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 из них.

Перечень работающих (работая с воспитанниками, которые не осуществляют воспитание детей непосредственно в группах *учитель-логопед, учитель - дефектолог, педагог -психолог,)*, согласно перечню, в приведенной таблице, которым допла-

ты 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) (коллективный договор);
- 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;

✓ за особые поручения;

7.2. надбавка за продолжительность непрерывной работы *в ДОУ в процентном соотношении:* - от 2 до 5 лет 10 %, от 5 до 10 лет 15%, от 10 до 15 лет 20%, от 15 и выше 25%. от оклада, (выплата производится 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 16 % *за I квалификационную категорию* и в размере 24 % *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.) в месяц.

- Уполномоченному по ОТ 2000 (две тысячи руб.) рублей в месяц.

- за кружковую работу, экскурсия. 300 руб. (1 занятие), при предоставлении графика кружков, табеля 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 аул* **, 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 аул* – 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;

ФОТпеддл - стимулирующая часть фонда оплаты труда для установления надбавок педагогическому персоналу на определенный период (действие категории, полугодие, учебный год) 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:

- ✓ 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;
- ✓ наличие 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 _5_ (*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.

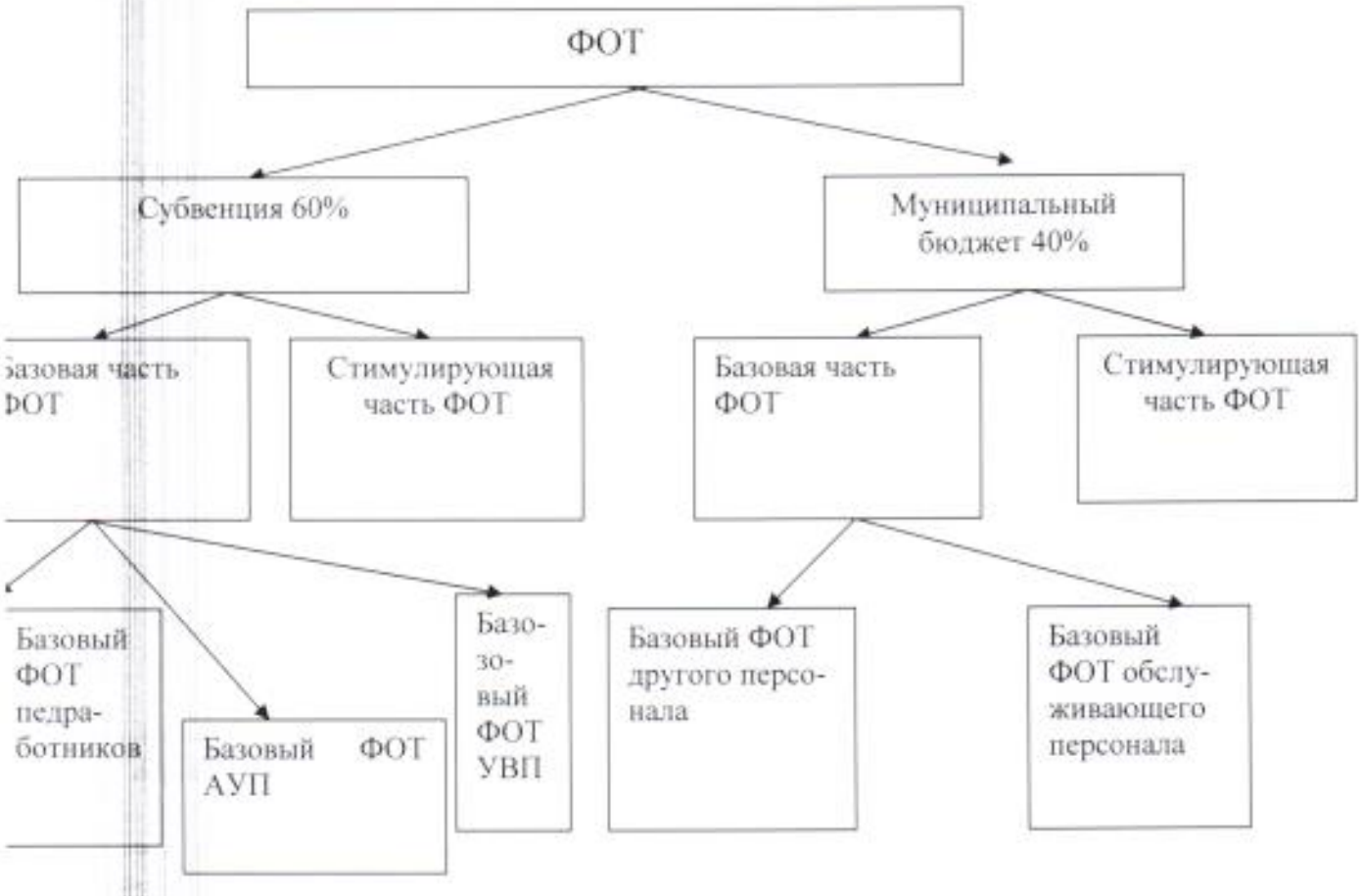
приложение №1
к Положению о системе
оплаты труда работников

Принято на общем собрании трудового коллектива
Протокол
от «19_» февраля 2024г.
№ ___2___

Утверждено:
Заведующий
приказ от «_20__» февраля 2024г.
*№ __23-ОД_*
_____Л.В. Кулик

Мотивированное мнение:
Председатель профсоюзной первичной организации
протокол от «_20_» февраля 2024г.
*№__2_*

Структура фонда оплаты труда учреждения
на 2024 - 2025 учебный год*



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

Тарификация педагогического персонала

Утверждено:
Заведующий _____ Л.В. Кулик
приказ от « 20 » февраля 2024 г.
№ 23-ОД

Мотивированное мнение:
Председатель профсоюзной первичной организации протокол от « 20 » февраля 204 г. № 2
_____ Орлова Е.П.

Приложение №2
к Положению о системе оплаты труда работников

на «20» февраля «2024-2025» 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 _____

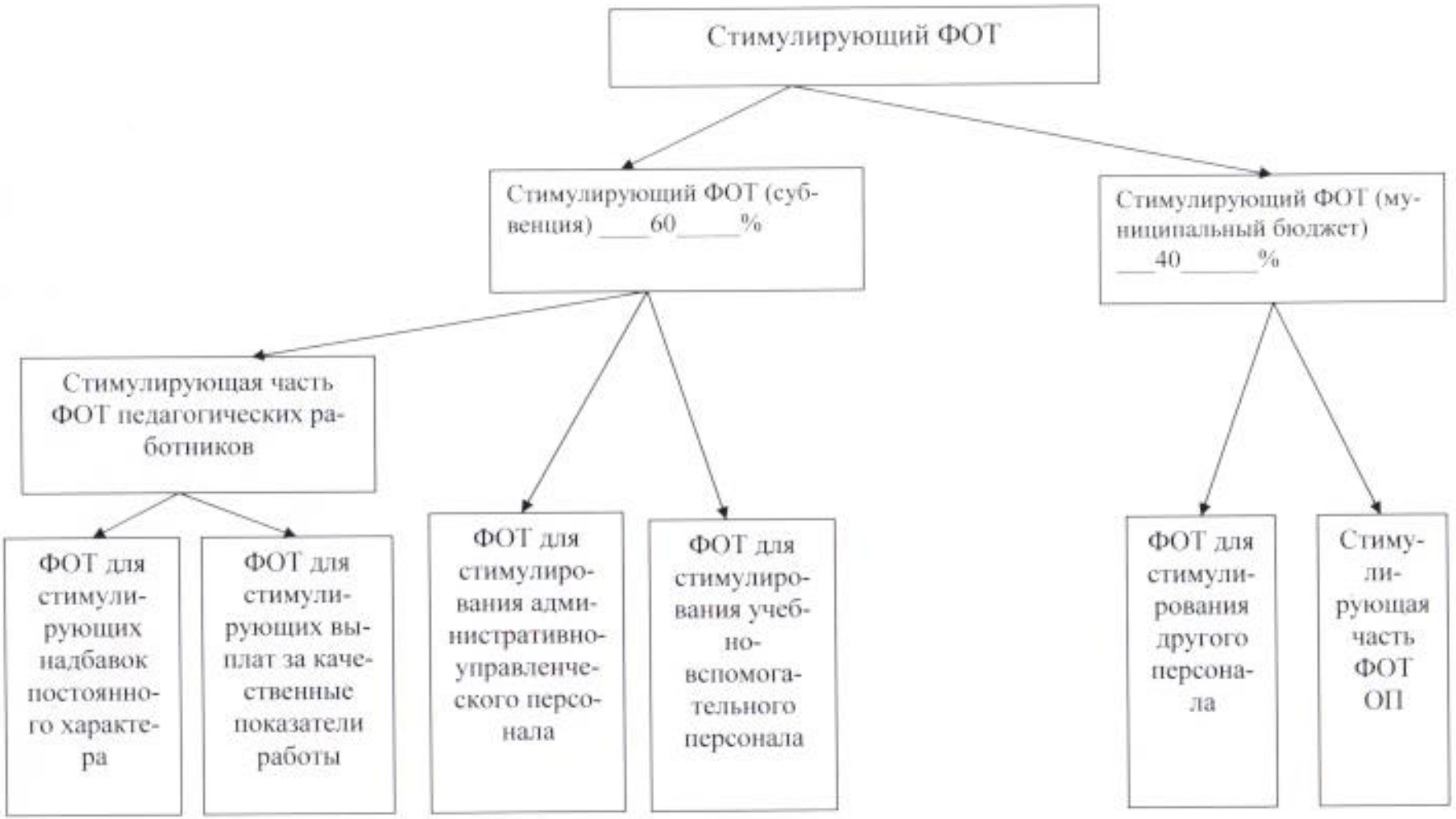
Принято на общем собрании трудового коллектива протокол от «_19_» февраля_2024__г. № __2____

Утверждено: Заведующий _____ Л.В.Кулик приказ от «_20_» февраля__ 2024_г. № 23-ОД

Мотивированное мнение: Председатель профсоюзной первичной организации Орлова Е.П._____ протокол от «_20_» февраля__ 2024_г. №__2__

Приложение №3 к Положению о системе оплаты труда работников)

Структура стимулирующего фонда оплаты труда учреждения



Принято на общем собрании трудового коллектива протокол от «_19_» февраля _2024_ г. № __2__

Утверждено: Заведующий Л.В. Кулик приказ от «_20_» февраля 2024_г. № 23-ОД

Мотивированное мнение: Председатель профсоюзной первичной организации протокол от «_20_» февраля__ 2024__г. №__2__

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 16%), за высшую квалификационную категорию (24%).
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 «_19_» ___ февраля 2024_г.

№__2____

Утверждено: Заведующий _____ Л.В. Кулик приказ от «_20__» февраля 2024_г. № 23-ОД

Мотивированное мнение: Председатель профсоюзной первичной организации Орлова Е.П. протокол от «_20_» _февраля__ 2024__г. №__2__

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 (Декабрь)
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 6	
3	Систематизация материала и создание и ведение электронного банка данных по годам и темам (банк презентаций, фото, методических разработок и т.д.	До 6	
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	48	
	Стоимость одного балла		
	Итого размер премии		

Принято на общем собрании трудового коллектива протокол от «_19_» _февраля_ 2024_г. №___2___

Утверждено: Заведующий_____ Л.В. Кулик приказ от «_20_» _февраля_ 2024_г. № 23-ОД

Мотивированное мнение: Председатель профсоюзной первичной организации Орлова Е.П. протокол от «_20_»_февраля_ 2024__г. №_2___

Приложение №6к Положению о системе труда

Премии за выполнение важных и особо важных заданий постоянно

№ п.п.	Вид выплаты	условия	ДО 50% от должностного оклада
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 20% призовые 2и 3м – до 15%
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 15% регионального уровня – до 10% муниципального уровня – до 8%
5	Личное участие (не присутствие) в спортивных и культурных мероприятиях, повышающих статус ДОУ :	однократно	-- районные - ДО 30% - заметки и статьи в газетах - 5%
6	Выполнение работ по благоустройству территории (зимой - постройка снежного городка или фигур, летом - разбивка и	Однократно, в зависимости от	от 20 до 50%

	уход за клумбами, создание дополнительных малых форм, выполнение срочных ремонтных работ.	вклада работника	
7	Высокий рейтинг педагога (анализ анкетирования(родителей законных представителей) 1 уровень 2 уровень	июнь\ декабрь, в течение 6 мцев	20% 10%
8	Участие педагогов в учрежденческих конкурсах: 1 место 2 место 3 место Участие	однократно	 2000 руб. 1500 руб. 1000 руб. 500 руб.

Утверждена:
Заведующий _____ Кулик Л.В
приказ от «_20_» _февраля___ 2024_г.
№ 23-ОД

Мотивированное мнение:
Председатель профсоюзной от первичной организации Орлова Е.П. протокол«_20_» февраля 2024__г. №__2__

Приложение № 7 к Положению о системе оплаты труда работников МБДОУ- детский сад "Дельфин"

Расчетный лист за _____ месяц _____ г.

Сотрудник _____				**Подразделение:** _____	
Должность:				**Табельный номер** _____	
Норма рабочего времени:				**Оклад (ставка заработной платы):**	
Вид	Дни	Часы	Сумма	Вид	сумма
1.Начислено				**2.Удержано**	
Оплата по окладу (ставке заработной платы)				НДФЛ	
Компенсационные выплаты*:				Профвзносы	
➢ за работу в сельской местности 25%					
➢ за работу в ночное время 35%					
➢ за совмещение профессий					
➢ за работу в выходные и нерабочие праздничные дни 100%					
➢ за сверхурочную работу 2ч -50%, остальные -100%					
➢ за работу с вредными и (или) опасными условиями труда от 4%					
➢ за особенности деятельности					
Выплаты из стимулирующей части ФОТ*:					
➢ за ученую степень, почетное звание, молодым специалистам					
➢ ежемесячная надбавка за квалификационную категорию					
➢ за качественные показатели деятельно-					

сти (_____баллов, __%)					
➢ премия за календарный период					
премия за выполнение важных и особо важных заданий					
Районный коэффициент 25%					
Всего начислено				**Всего удержано**	
				4.Выплачено	
				перечислено за 1половину месяца (вед. от _____	
				Всего выплачено	
Долг на начало месяца				Долг на конец месяца	

Приложение
к Положению о системе № 8
оплаты труда работникам ДОУ

Принято на общем собрании трудового коллектива
протокол
от «19» февраля 2024г.
№ 2

Утверждено:
Заведующий
МБДОУ – детский сад «Дельфин»
Кулик Л.В.
приказ от «20» февраля 2024 г.
№ 23-ОД

Мотивированное мнение:
Председатель профсоюзной первичной организации
Орлова Е.П.
протокол от «20» февраля 2024 г.
№ 2

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**	

Приложение №9
к Положению о системе
оплаты труда работников

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

Принято:
На заседании Совета Учреждения
Протокол № 2 от 20.02. 2024г

ПРИНЯТО:
приказ от «20» февраля 2024 г №23-од
Заведующий _____ Л.В. Кулик

Мотивированное мнение:
Председатель профсоюзной первичной
организации Орлова Е.П.
от 20.02. 2024г протокол № 2

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагогического персонала

Принято на общем собрании трудового коллектива протокол от «19»февраля 2024г. № 2

Утверждено: Заведующий МБДОУ – детский сад «Дельфин» Кулик Л.В. приказ от «20» февраля 2024 г. № 23-ОД

Мотивированное мнение: Председатель профсоюзной первичной организации Орловой Е.П. протокол от «20»февраля 2024г. № 2

Перечень критериев оценивания за качественные показатели педагогического персонала Лист самооценки воспитателя №_____

ФИО_____ Дата заполнения_____

№ п/п	Критерии оценки деятельности/ значения показателей		Балл	Оценка работника	Учет баллов за фактич. отр. рр.	Оценка комиссии	Примечания
1	Участие в инновационной деятельности и профессиональные достижения	Участие в работе заседаний, семинаров, педагогических советов, «круглых столов» на разных уровнях (ДОУ-1 балл, районный-2 балла, областной -3 балла, всероссийский-4 балла, международный- 6 балов)	0-6		100%		
2		Обобщение и распространение передового педагогического опыта (творческий отчет, мастер – класс, презентация, публикация в печатных изданиях и т.д.) (ДОУ-1 балл, районный уровень-3 балла, областной уровень-4 баллов, Федеральный уровень-8 баллов)	0-8		100%		
3		Участие в инновационной деятельности, разработка и внедрение авторских программ	0-4		Факт		
4		Результаты участия в профессиональных конкурсах («Воспитатель года», «Лидер в образовании» и др.) участие: (районный- 1 балл, областной-1 балл, федеральный уровень 1 балл) призовые места: районный (I место -3 балла, II -2 балла ,III-1 балла), областной баллов (I место -4 балла, II -2 балла, III- 1 балла), федеральный уровень (I место- 6 баллов, II-3 балла,III-2 балла)	0-6		100%		

5		Своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости воспитанников, сведения о присутствующих детях, протоколы родительских собраний, журналы учета дезинфекции игрового оборудования и др.)	0-3		Факт		
6	Результаты воспитанников	Достижение воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом (при проведении мониторинга по плану старшего воспитателя)	0-2		100%		
7		Ведение занятий с применением здоровьесберегающих технологий	0 –3		Факт		
8		Высокая посещаемость, отсутствие пропусков посещений без уважительных причин (50%-60% - 1 балл, 60%-70% -2 балла, 70%-80% - 3 балла, от 80%- 4 балла)	0-4		Факт		
9		Результаты участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и др .мероприятиях (на уровне ДОУ –1 балла, на уровне округа 2 – балла, на уровне области 3 – балла, федеральный уровень- 4 балла)	0 -4		100%		
10	Создание комфортных условий пребывания	Организация предметно-развивающей среды в групповых помещениях, кабинетах специалистов, музыкальном и спортивном залах	0-4		Факт		
11		Применение индивидуального подхода, учитывающего темперамент воспитанников	0-3		Факт		
		Максимальное количество баллов	47				

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

Работник ознакомлен «_____» _____ 2024 года _____ / _____ Подпись (ФИО) работника

Принято на общем собрании трудового коллектива протокол от «19»февраля 2024г. № 2

Утверждено: Заведующий МБДОУ – детский сад «Дельфин» Кулик Л.В. приказ от «20» февраля 2024 г. № 23-ОД

Мотивированное мнение: Председатель профсоюзной первичной организации Орловой Е.П. протокол от «20» февраля 2024г. № 2

Перечень критериев оценивания за качественные показатели педагогического персонала Лист самооценки музыкального руководителя №___

ФИО_____ Дата заполнения_____

№ п/п	Критерии оценки деятельности/ значения показателей		Балл	Оценка работника	Учет баллов за фактич. отр. рр.	Оценка комиссии	Примечания
1	Участие в инновационной деятельности и профессиональные достижения	Участие в работе заседаний, семинаров, педагогических советов, «круглых столов» на разных уровнях (ДОУ-1 балл, районный-2 балла, областной -3 балла, всероссийский-4 балла, международный- 6 балов)	0-6		100%		
2		Обобщение и распространение передового педагогического опыта (творческий отчет, мастер – класс, презентация, публикация в печатных изданиях и т.д.) (ДОУ-1 балл, районный уровень-3 балла, областной уровень-4 баллов, Федеральный уровень-8 баллов)	0-8		100%		
3		Участие в инновационной деятельности, разработка и внедрение авторских программ	0-4		Факт		
4		Результаты участия в профессиональных конкурсах («Воспитатель года», «Лидер в образовании» и др.) участие: (районный- 1 балл, областной-2 балла, федеральный уровень 3 балла) призовые места: районный (I место -3 балла, II -2 балла ,III-1 балла), областной баллов (I место -4 балла, II -2 балла, III- 1 балла), федеральный уровень (I место- 6 баллов, II-3 балла,III-2 балла)	0-6		100%		

5		Своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости воспитанников, сведения о присутствующих детях, протоколы родительских собраний, журналы учета дезинфекции игрового оборудования и др.)	0-3		Факт		
6	Результаты воспитанников	Достижение воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом	0-2		100%		
7		Ведение занятий с применением здоровьесберегающих технологий	0 -3		Факт		
8		Высокая посещаемость, отсутствие пропусков посещений без уважительных причин (50%-60% - 1 балл, 60%-70% -2 балла, 70%-80% - 3 балла, от 80%- 4 балла)	0-4		Факт		
9		Результаты участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и др .мероприятиях (на уровне ДОУ –1 балла, на уровне округа 2 – балла, на уровне области 3 – балла, федеральный уровень- 4 балла)	0 -4		100%		
10	Создание комфортных условий пребывания	Организация предметно-развивающей среды в групповых помещениях, кабинетах специалистов, музыкальном и спортивном залах	0-4		Факт		
11		Применение индивидуального подхода, учитывающего темперамент воспитанников	0-3		Факт		
		Максимальное количество баллов	47				

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

Работник ознакомлен «____» _____ 2024 года _____\ _____ Подпись (ФИО) работника

Принято на общем собрании трудового коллектива протокол от «19»февраля 2024г. № 2

Утверждено: Заведующий МБДОУ – детский сад «Дельфин» Кулик Л.В. приказ от «20» февраля 2024 г. № 23-ОД

Мотивированное мнение: Председатель профсоюзной первичной организации Орловой Е.П. протокол от «20» февраля 2024г. № 2

Перечень критериев оценивания за качественные показатели педагогического персонала

Лист самооценки учителя-логопеда, педагога психолога, учителя-дефектолога, тьютора №___

ФИО_____ Дата заполнения_____

№ п/п	Критерии оценки деятельности/ значения показателей		Балл	Оценка работника	Учет баллов за фактич. отр. рр.	Оценка комиссии	Примечания
1	Участие в инновационной деятельности и профессиональные достижения	Участие в работе заседаний, семинаров, педагогических советов, «круглых столов» на разных уровнях (ДОУ-1 балл, районный-2 балла, областной -3 балла, всероссийский-4 балла, международный- 6 балов)	0-6		100%		
2		Обобщение и распространение передового педагогического опыта (творческий отчет, мастер – класс, презентация, публикация в печатных изданиях и т.д.) (ДОУ-1 балл, районный уровень-3 балла, областной уровень-4 баллов, Федеральный уровень-8 баллов)	0-8		100%		
3		Участие в инновационной деятельности, разработка и внедрение авторских программ	0-4		Факт		
4		Результаты участия в профессиональных конкурсах («Воспитатель года», «Лидер в образовании» и др.) участие: (районный- 1 балл, областной-2 балла, федеральный уровень 3 балла) призовые места: районный (I место -3 балла, II -2 балла ,III-1 балла), областной баллов (I место -4 балла, II -2 балла, III- 1 балла), федеральный уровень (I место- 6 баллов, II-3 балла,III-2 балла)	0-6		100%		

5		Своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости воспитанников, сведения о присутствующих детях, протоколы родительских собраний, журналы учета дезинфекции игрового оборудования и др.)	0-3		Факт		
6	Результаты воспитанников	Достижение воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом	0-2		100%		
7		Ведение занятий с применением здоровьесберегающих технологий	0 –3		Факт		
8		Высокая посещаемость, отсутствие пропусков посещений без уважительных причин (50%-60% - 1 балл, 60%-70% -2 балла, 70%-80% - 3 балла, от 80%- 4 балла)	0-4		Факт		
9		Результаты участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и др .мероприятиях (на уровне ДОУ –1 балла, на уровне округа 2 – балла, на уровне области 3 – балла, федеральный уровень- 4 балла)	0 -4		100%		
10	Создание комфортных условий пребывания	Организация предметно-развивающей среды в групповых помещениях, кабинетах специалистов, музыкальном и спортивном залах	0-4		Факт		
11		Применение индивидуального подхода, учитывающего темперамент воспитанников	0-3		Факт		
		Максимальное количество баллов	47				

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

Работник ознакомлен «_____» _____ 2024 года _____ \ _____ Подпись (ФИО) работника

Принято на общем собрании трудового коллектива протокол от «19»февраля 2024г. № 2

Утверждено: Заведующий МБДОУ – детский сад «Дельфин» Кулик Л.В. приказ от «20»февраля 2024 г. № 23-ОД

Мотивированное мнение: Председатель профсоюзной первичной организации Орловой Е.П. протокол от «20» февраля 2024г. № 2

Перечень критериев оценивания за качественные показатели педагогического персонала Лист самооценки инструктора ФК №___

ФИО_____ Дата заполнения_____

№ п/п	Критерии оценки деятельности/ значения показателей		Балл	Оценка работника	Учет баллов за фактич. отр. рр.	Оценка комиссии	Примечания
1	Участие в инновационной деятельности и профессиональные достижения	Участие в работе заседаний, семинаров, педагогических советов, «круглых столов» на разных уровнях (ДОУ-1 балл, районный-2 балла, областной -3 балла, всероссийский-4 балла, международный- 6 балов)	0-6		100%		
2		Обобщение и распространение передового педагогического опыта (творческий отчет, мастер – класс, презентация, публикация в печатных изданиях и т.д.) (ДОУ-1 балл, районный уровень-3 балла, областной уровень-4 баллов, Федеральный уровень-8 баллов)	0-8		100%		
3		Участие в инновационной деятельности, разработка и внедрение авторских программ	0-4		Факт		
4		Результаты участия в профессиональных конкурсах («Воспитатель года», «Лидер в образовании» и др.) участие: (районный- 1 балл, областной-2 балла, федеральный уровень 3 балла) призовые места: районный (I место -3 балла, II -2 балла ,III-1 балла), областной баллов (I место -4 балла, II -2 балла, III- 1 балла), федеральный уровень (I место- 6 баллов, II-3 балла,III-2 балла)	0-6		100%		

5		Своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости воспитанников, сведения о присутствующих детях, протоколы родительских собраний, журналы учета дезинфекции игрового оборудования и др.)	0-3		Факт		
6	Результаты воспитанников	Достижение воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом	0-2		100%		
7		Ведение занятий с применением здоровьесберегающих технологий	0 -3		Факт		
8		Высокая посещаемость, отсутствие пропусков посещений без уважительных причин (50%-60% - 1 балл, 60%-70% -2 балла, 70%-80% - 3 балла, от 80%- 4 балла)	0-4		Факт		
9		Результаты участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и др .мероприятиях (на уровне ДОУ –1 балла, на уровне округа 2 – балла, на уровне области 3 – балла, федеральный уровень- 4 балла)	0 -4		100%		
10	Создание комфортных условий пребывания	Организация предметно-развивающей среды в групповых помещениях, кабинетах специалистов, музыкальном и спортивном залах	0-4		Факт		
11		Применение индивидуального подхода, учитывающего темперамент воспитанников	0-3		Факт		
		Максимальное количество баллов	47				

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

Работник ознакомлен «_____» _____ 2024 года _____ \ _____ Подпись (ФИО) работника

Принято на общем собрании трудового коллектива протокол от «19»февраля 2024г. № 2

Утверждено: Заведующий МБДОУ – детский сад «Дельфин» Кулик Л.В. приказ от «20» февраля 2024 г. № 23-ОД

Мотивированное мнение: Председатель профсоюзной первичной организации Орловой Е.П. протокол от «26» февраля 2024г. № 2

Лист самооценки старшего воспитателя №

ФИО Дата заполнения

№ п/п	Качество воспитательно-образовательной работы	Критерии оценки деятельности/ значения показателей	Балл	Оценка работника	Учет баллов за фактич. отр. рр.	Оценка комиссии	примечания
1		Достижение воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом	0-2		100%		
2		Высокой уровень методической работы по повышению профессиональной квалификации педагогических работников ДОУ	0-4		факт		
3		Разнообразие форм методической работы с кадрами, их эффективность	0-4		факт		
4		Высокий уровень организации и контроля воспитательно-образовательного процесса	0-4		100%		
5		Высокие результаты методической деятельности (призовые места в конкурсах, конференциях и т.д.)	0-4		100%		
6		Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях ДОУ	0-2		100%		
7		Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в помещениях и на территории ДОУ	0-2		факт		

8	Эстетические условия, оформление помещений учреждения и территории вокруг учреждения	0-2		100%		
9	Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав	0-2		100%		
10	Развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях)	0-3		100%		
11	Стабильность педагогического коллектива, работа по привлечению молодых специалистов	0-2		факт		
12	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении ДОУ	0-2		100%		
13	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов)	0-2		100%		
14	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций, уровень их решения	0-2		100%		
15	Призовые места в смотрах (конкурсах) федерального и регионального уровней	0-4		100%		
	Высокий уровень сохранения здоровья воспитанников (по сравнению с муниципальным уровнем заболеваемости	0 - 4		факт		
16	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников	0 – 2		100%		
	Максимальное количество баллов	47				

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

Принято на общем собрании трудового коллектива протокол от «19» февраля 2024г. № 2

*Утверждено: Заведующий МБДОУ – детский сад «Дельфин» Кулик Л.В. _____ приказ от «_20_» февраля 2024_г. №_23-ОД_*

*Мотивированное мнение: Председатель профсоюзной первичной организации Орлова Е.П. _____ протокол от «20_» февраля 2024_г. №_2_*

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности

Лист самооценки№_____

Заместителя заведующего по АХЧ

№ п\п	Критерии оценки (значение показателей)	Размер стимулирующих выплат баллы	Оценка	ОЦЕНКА КОММИСИИ	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			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			
	Максимальное количество	**16**			

Заполняется комиссией по распределению выплат стимулирующего характера

	Всего рабочих дней за месяц		
	Фактически отработанных дней за месяц сотрудником		
	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.*
	Оклад		
	Количество % подлежащих к оплате за месяц		
	Размер стимулирующих выплат (в рублях)		

Работник ознакомлен «____» _____ 20____ года _____ _____

Принято на общем собрании трудового коллектива протокол от «19» февраля 2024г. № 2

Утверждено: Заведующий МБДОУ – детский сад «Дельфин» Кулик Л.В. приказ от «20» февраля 2024 г. № 23-ОД

Мотивированное мнение: Председатель профсоюзной первичной организации Орлова Е.П. протокол от «20» февраля 2024 г. № 2

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
Лист самооценки№_____
Повара

№ п\п	Критерии оценки (значение показателей)	Размер стимулирующих выплат баллы	Оценка	ОЦЕНКА КОММИСИИ	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			Ежемесячно
2	Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	До 2			
	Максимальное количество	**10**			

аполняется комиссией по распределению выплат стимулирующего характера

	Всего рабочих дней за месяц		
	Фактически отработанных дней за месяц сотрудником		
	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.*
	Оклад		
	Количество % подлежащих к оплате за месяц		
	Размер стимулирующих выплат (в рублях)		

Работник ознакомлен «____» _____ 20____ года _____
Подпись (ФИО работника

Принято на общем собрании трудового коллектива протокол от «19» февраля 2024г. № 2

Утверждено: Заведующий МБДОУ – детский сад «Дельфин» Кулик Л.В. _____ приказ от «_20_» февраля 2024_г. № _23-ОД___

*Мотивированное мнение: Председатель профсоюзной первичной организации Орлова Е.П. _____ протокол от «20_» февраля 2024_г. №_2_*

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности

Лист самооценки№_____

Кухонного рабочего

№ п\п	Критерии оценки (значение показателей)	Размер стимулирующих выплат-баллы	Оценка	ОЦЕНКА КОММИСИИ	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			Ежемесячно
2	Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	До 2			
	Максимальное количество	**8**			

аполняется комиссией по распределению выплат стимулирующего характера

	Всего рабочих дней за месяц		
	Фактически отработанных дней за месяц сотрудником		
	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.*
	Оплата		
	Количество % подлежащих к оплате за месяц		
	Размер стимулирующих выплат (в рублях)		

Работник ознакомлен «____»_____20_____года_____ _____

Подпись (ФИО работника

Принято на общем собрании трудового коллектива протокол от «19» февраля 2024г. № 2

Утверждено: Заведующий МБДОУ – детский сад «Дельфин» Кулик Л.В. _____ приказ от «_20_» февраля 2024_г. № _23-ОД___

*Мотивированное мнение: Председатель профсоюзной первичной организации Орлова Е.П. _____ протокол от «20_» февраля 2024_г. № _2_*

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
Лист самооценки№_____
уборщика служебных помещений

№ п\п	Критерии оценки (значение показателей)	Размер стимулирующих выплат-баллы	Оценка	ОЦЕНКА КОММИСИИ	Периодичность
1	**Высокая результативность** Отсутствие замечаний по санитарно-техническому состоянию закрепленных помещений; Оперативность выполнения заданий администраций ДОУ	3 2			Ежемесячно
2	Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	До 2			
3	Сохранность инвентаря и оборудования	2			
	Максимальное количество	**9**			

аполняется комиссией по распределению выплат стимулирующего характера

	Всего рабочих дней за месяц		
	Фактически отработанных дней за месяц сотрудником		
	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.*
	Оклад		
	Количество % подлежащих к оплате за месяц		
	Размер стимулирующих выплат (в рублях)		

Работник ознакомлен «____» _____ 20____ года_____ _____
Подпись (ФИО работника)

Принято на общем собрании трудового коллектива протокол от «19» февраля 2024г. №_2

Утверждено: Заведующий МБДОУ – детский сад «Дельфин» Кулик Л.В. _____ приказ от «_20_» февраля 2024_г. №_23-ОД___

*Мотивированное мнение: Председатель профсоюзной первичной организации Орлова Е.П. _____ протокол от «20_» февраля 2024_г. №_2_*

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
Лист самооценки№_____
Машиниста по стирке и ремонту спецодежды

№ п\п	Критерии оценки (значение показателей)	Размер стимулирующих выплат баллы	Оценка	Оценка комиссии	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			Ежемесячно
3	Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	До 2			
	Максимальное количество	**8**			

аполняется комиссией по распределению выплат стимулирующего характера

	Всего рабочих дней за месяц		
	Фактически отработанных дней за месяц сотрудником		
	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.*
	Оплата		
	Количество % подлежащих к оплате за месяц		
	Размер стимулирующих выплат (в рублях)		

Работник ознакомлен «____»_____20_____года_____ _____
Подпись (ФИО работника)

Принято на общем собрании трудового коллектива протокол от «19» февраля 2024г. № 2

Утверждено: Заведующий МБДОУ – детский сад «Дельфин» Кулик Л.В. _____ приказ от «20» февраля 2024 г. № 23-ОД

Мотивированное мнение: Председатель профсоюзной первичной организации Орлова Е.П. _____ протокол от «20» февраля 2024 г. № 2

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
Лист самооценки№_____

Кастелянши

№ п\п	Критерии оценки (значение показателей)	Размер стимулирующих выплат баллы	Оценка	Оценка комиссии	Периодичность
1	**Высокая результативность** Отсутствие замечаний по: - соблюдению норм и правил хранения мягкого инвентаря; Обеспечение контроля за правильным использованием спецодежды, белья	2 2			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			
	Максимальное количество	**9**			

аполняется комиссией по распределению выплат стимулирующего характера

	Всего рабочих дней за месяц		
	Фактически отработанных дней за месяц сотрудником		
	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.*
	Оклад		
	Количество % подлежащих к оплате за месяц		
	Размер стимулирующих выплат (в рублях)		

Работник ознакомлен «____» _____ 20____ года _____ _____
Подпись ФИО работника

Принято на общем собрании трудового коллектива протокол от «19» февраля 2024г. № 2

*Утверждено: Заведующий МБДОУ – детский сад «Дельфин» Кулик Л.В. _____ приказ от «_20_» февраля 2024_г. № _23-ОД_*

*Мотивированное мнение: Председатель профсоюзной первичной организации Орлова Е.П. _____ протокол от «20_» февраля 2024_г. №_2_*

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности

Лист самооценки№_____

Калькулятора

№ п\п	Критерии оценки (значение показателей)	Размер стимулирующих выплат баллы	Оценка	Оценка комиссии	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	До 2			
Максимальное количество		**11**			

аполняется комиссией по распределению выплат стимулирующего характера

	Всего рабочих дней за месяц		
	Фактически отработанных дней за месяц сотрудником		
	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.*
	Оплата		
	Количество % подлежащих к оплате за месяц		
	Размер стимулирующих выплат (в рублях)		

Работник ознакомлен «____» _____ 20_____ года _____ _____

Принято на общем собрании трудового коллектива протокол от «19» февраля 2024г. № 2

Утверждено: Заведующий МБДОУ – детский сад «Дельфин» Кулик Л.В. _____ приказ от «20» февраля 2024 г. № 23-ОД

Мотивированное мнение: Председатель профсоюзной первичной организации Орлова Е.П. _____ протокол от «20» февраля 2024 г. № 2

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
Рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания
Лист самооценки№_____

№ п\п	Критерии оценки (значение показателей)	Размер стимулирующих выплат баллы	Оценка	Оценка комиссии	Периодичность
1	**Высокая результативность** Отсутствие замечаний по: - охране труда; - противопожарной безопасности **Качественное проведение работ по заявкам**	 2 2 2			Ежемесячно
2	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	до 3			
3	Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	2			
	Максимальное количество	**11**			

аполняется комиссией по распределению выплат стимулирующего характера

	Всего рабочих дней за месяц		
	Фактически отработанных дней за месяц сотрудником		
	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.*
	Оклад		
	Количество % подлежащих к оплате за месяц		
	Размер стимулирующих выплат (в рублях)		

Работник ознакомлен «____» _____ 20____ года _____ _____

Принято на общем собрании трудового коллектива протокол от «19» февраля 2024г. №_2

Утверждено: Заведующий МБДОУ – детский сад «Дельфин» Кулик Л.В. _____ приказ от «_20_» февраля 2024_г. №_23-ОД___

*Мотивированное мнение: Председатель профсоюзной первичной организации Орлова Е.П. _____ протокол от «20_» февраля 2024_г. №_2_*

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
Лист самооценки №_____

Кладовщика

№ п\п	Критерии оценки (значение показателей)	Размер стимулирующих выплат баллы	Оценка	Оценка комиссии	Периодичность
1	Отсутствие замечаний на условиях хранения продуктов питания и других материальных ценностей	0-3			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			
	Максимальное количество	**11**			

аполняется комиссией по распределению выплат стимулирующего характера

	Всего рабочих дней за месяц		
	Фактически отработанных дней за месяц сотрудником		
	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.*
	Оклад		
	Количество % подлежащих к оплате за месяц		
	Размер стимулирующих выплат (в рублях)		

Работник ознакомлен «____» _____ 20____ года _____

Подпись (ФИО работника)

Принято на общем собрании трудового коллектива протокол от «19» февраля 2024г. № 2

Утверждено: Заведующий МБДОУ – детский сад «Дельфин» Кулик Л.В. _____ приказ от «20» февраля 2024 г. № 23-ОД

Мотивированное мнение: Председатель профсоюзной первичной организации Орлова Е.П. _____ протокол от «20» февраля 2024 г. № 2

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
Лист самооценки№_____
Грузчик

№ п\п	Критерии оценки (значение показателей)	Размер стимулирующих выплат баллы	Оценка	Оценка комиссии	Периодичность
1	Своевременное выдача продуктов	0-3			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			
	Максимальное количество	**9**			

аполняется комиссией по распределению выплат стимулирующего характера

	Всего рабочих дней за месяц		
	Фактически отработанных дней за месяц сотрудником		
	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.*
	Оклад		
	Количество % подлежащих к оплате за месяц		
	Размер стимулирующих выплат (в рублях)		

Работник ознакомлен «____» _____ 20____ года _____ _____
Подпись (ФИО работника)

Принято на общем собрании трудового коллектива протокол от «19» февраля 2024г. №_2

Утверждено: Заведующий МБДОУ – детский сад «Дельфин» Кулик Л.В. _____ приказ от «_20__» февраля 2024_г. №_23-ОД___

*Мотивированное мнение: Председатель профсоюзной первичной организации Орлова Е.П. _____ протокол от «20_» февраля 2024_г. №_2_*

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
Лист самооценки№_____
Специалиста по охране труда

№ п\п	Критерии оценки (значение показателей)	Размер стимулирующих выплат баллы	Оценка	Оценка комиссии	Периодичность
1	Отсутствие случаев травматизма в учреждении	0-2			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			
	Максимальное количество	**7**			

аполняется 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

Принято на общем собрании трудового коллектива протокол от «19» февраля 2024г. №_2

Утверждено: Заведующий МБДОУ – детский сад «Дельфин» Кулик Л.В. _____ приказ от «_20_» февраля 2024_г. №_23-ОД___

*Мотивированное мнение: Председатель профсоюзной первичной организации Орлова Е.П. _____ протокол от «20_» февраля 2024_г. №_2_*

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
Лист самооценки№_____

Делопроизводителя

№ п\п	Критерии оценки (значение показателей)	Размер стимулирующих выплат баллы	Оценка	Самооценка комиссии	Периодичность
1	Отсутствие замечаний на качество оформленных документов	0-2			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 потребованной охраны труда и пожарной безопасности	0-2			
	Максимальное количество	**10**			

Заполняется комиссией по распределению выплат стимулирующего характера

	Всего рабочих дней за месяц		
	Фактически отработанных дней за месяц сотрудником		
	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.*
	Оклад		
	Количество % подлежащих к оплате за месяц		
	Размер стимулирующих выплат (в рублях)		

Работник ознакомлен «____» _____ 20_____ года _____ _____

Принято на общем собрании трудового коллектива протокол от «19» февраля 2024г. №_2

Утверждено: Заведующий МБДОУ – детский сад «Дельфин» Кулик Л.В. _____ приказ от «_20__» февраля 2024_г. №_23-ОД___

*Мотивированное мнение: Председатель профсоюзной первичной организации Орлова Е.П. _____ протокол от «20_» февраля 2024_г. №_2_*

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
Лист самооценки№_____

Техник-программист

№ п\п	Критерии оценки (значение показателей)	Размер стимулирующих выплат баллы	Оценка	Оценка комиссии	Периодичность
1	Качественный и своевременный ремонт компьютерной техники	0-2			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**			

аполняется 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

Принято на общем собрании трудового коллектива протокол от «19» февраля 2024г. №_2

Утверждено: Заведующий МБДОУ – детский сад «Дельфин» Кулик Л.В. приказ от «_20_» февраля 2024_г. №_23-ОД___

*Мотивированное мнение: Председатель профсоюзной первичной организации Орлова Е.П. протокол от «20_» февраля 2024_г. №_2_*

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
Лист самооценки №_____

Уборщик территории

N п/п	Критерии	Показатели*	Размер балл	Оценка	Оценка комиссии
1	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*
1.	Позитивные результата деятельности	Участие в озеленении (прилегающих территорий) учреждения	0-3		
		Качество генеральных уборок закрепленных учреждения (содержание прилегающих территорий в надлежащем санитарном состоянии)	0-2		
		Качественное и своевременное выполнение разовых поручений	0-2		
		Качественная уборка территории санитарной зоны ДОУ, своевременной вынос мусора из помещений ДОУ	0-3		
		Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний	0-2		
	Максимальное количество балов		12		

Заполняется комиссией по распределению выплат стимулирующего характера

	Всего рабочих дней за месяц		
	Фактически отработанных дней за месяц сотрудником		
	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.*
	Оклад		
	Количество % подлежащих к оплате за месяц		
	Размер стимулирующих выплат (в рублях)		

аботник ознакомлен «_____»_____20_____года _____/_____
Подпись (ФИО работника)