


СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюзного
комитета
МБДОУ № 3 г.Невинномысска
Согомонян Г.Г. Согомонян
«30» сентября 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ № 3
г.Невинномысска
Ничволодова Л.И. Ничволодова
Приказ № 247 от 01.10.2024г.



ПРИНЯТО:
на общем собрании трудового
коллектива МБДОУ № 3
г. Невинномысска
протокол № 1 от «30» сентября 2024г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Центр развития ребенка – детский сад № 3 «Улыбка»
города Невинномысска
(новая редакция)

I. Общие положения

1.1 Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад № 3 «Улыбка» города Невинномысска (далее – Положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 г. № 128-п «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных и государственных казенных учреждений Ставропольского края», распоряжением Правительства Ставропольского края от 19 декабря 2012 г. № 548-рп «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования систем оплаты труда работников государственных учреждений Ставропольского края и муниципальных учреждений муниципальных образований Ставропольского края на 2013-2018 годы», приказом управления образования администрации города Невинномысска от 21.09.2020 года № 254-од «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций подведомственных управлению образования города Невинномысска».

1.2. Положение разработано в целях обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы работников Учреждения, и определяет порядок оплаты труда работников Учреждения.

1.3. В данное Положение могут вноситься изменения и дополнения в течение срока его действия согласно действующему законодательству Российской Федерации (далее – РФ).

1.4. Система оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад № 3 «Улыбка» города Невинномысска (далее – МБДОУ) устанавливается с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации и настоящего Положения.

Заработная плата работников МБДОУ состоит из:
должностных окладов (окладов), ставок заработной платы;
выплат компенсационного характера;
выплат стимулирующего характера.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада, тарифной ставки) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности,

занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

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

1.6. Должностные оклады (оклады) и ставки заработной платы работников МБДОУ устанавливаются согласно разделу 2 настоящего Положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

1.7. Штатное расписание МБДОУ утверждается руководителем и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) МБДОУ. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются руководителем МБДОУ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с настоящим Положением.

1.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам МБДОУ согласно разделу 3 настоящего Положения.

1.9. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам МБДОУ согласно разделу 4 настоящего Положения.

1.10. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников приведены в разделе 6 настоящего Положения.

1.11. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в МБДОУ приведены в разделе 7 настоящего Положения

1.12. Система оплаты труда работников МБДОУ устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами (настоящим Положением и др.), которые разрабатываются применительно только к работникам МБДОУ, а также предусматривают по всем имеющимся в штате МБДОУ должностям работников размеры ставок, окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

1.13. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе

профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих и квалификационных уровней.

1.14. Фонд оплаты труда формируется МБДОУ на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, размеров субсидий, предоставленных бюджетным образовательным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), объемов централизованных средств и используемых учреждениями с учетом исполнения ими целевых показателей эффективности работы, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.15. При наличии экономии средств из фонда оплаты труда работникам МБДОУ может быть оказана материальной помощь, установленная Положением о премировании и оказании материальной помощи в следующих случаях:

- заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;
- тяжелое финансовое положение, подтвержденное соответствующими документами;
- материальная помощь в случае понесения непредвиденного материального ущерба, подтвержденное соответствующими документами;
- материальная помощь в случаях наступления событий, требующих значительных расходов (свадьбы, похороны, рождение ребенка и т. П. – 1 степень родства).
- в отдельных случаях, заведующая МБДОУ вправе принимать решение о выплате материальной помощи по другим основаниям.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель по согласованию с председателем профсоюзного комитета учреждения, на основании письменного заявления работника.

1.16. Заработная плата перечисляется на указанный Работником счёт в банке на условиях, предусмотренных трудовым договором.

1.17. Выплата заработной платы за текущий месяц производится каждые полмесяца: 27-го числа расчётного месяца и 12-го числа месяца, следующего за расчётным.

1.18. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

II. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников МБДОУ по профессиональным квалификационным группам должностей

2.1. Должностные оклады работников МБДОУ по профессиональным квалификационным группам должностей

2.1.1. Должностные оклады, ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	помощник воспитателя	6744

2.1.2. Ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Ставка заработной платы, руб.
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	Музыкальный руководитель	8966
2.	3 квалификационный уровень	Воспитатель	10030
3.	4 квалификационный уровень	Старший воспитатель; учитель-логопед (логопед); учитель-дефектолог	12235

2.2. Должностные оклады, ставок заработной платы работников, занимающих общеотраслевые должности служащих.

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням и группам «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	Должностной оклад, рублей
1.	1 квалификационный уровень	Специалист по кадрам	8334
2.	1 квалификационный уровень	Юрисконсульт	8334
3.	2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	7408

2.2.1. Оклады рабочих, устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее ЕТКС):

№ п/п	Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Перечень рабочих специальностей, отнесенных к указанным разрядам	Должностной оклад, рублей
1.	1 разряд	дворник	4944
2.	2 разряд	подсобный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, кастелянша, кладовщик, уборщик производственных и служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию зданий	5182
3.	4 разряд	повар	6830
4.	5 разряд	повар	6910

2.2.2. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие высший разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности. Оклады могут устанавливаться высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников настоящего Положения, если иное не установлено федеральным законодательством, нормативными и правовыми актами Ставропольского края.

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами МБДОУ с учетом настоящего Положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ставропольского края содержащими нормы трудового права и коллективным договором.

3.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.4. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

3.4.1. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставками заработной платы, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

Работникам МБДОУ, в соответствии с результатами специальной оценки условий труда, за работу во вредных условиях труда предусматриваются выплаты в размере не менее 4% процентов ставки (оклада).

Руководитель МБДОУ проводит специальную оценку условий труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

Перечень работников и конкретный размер доплаты работникам определяется МБДОУ (по согласованию с профсоюзной организацией) в зависимости от продолжительности их работы во вредных условиях труда и закрепляется в коллективном договоре.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

3.5. Компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)*:

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3
1	Помощникам воспитателя за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду, привития им санитарно-гигиенических навыков	25%
2	За выполнение обязанностей шеф-повара при его отсутствии в штатном расписании	40%
3	Специалисту по кадрам за работу не входящую в круг должностных обязанностей	40%

4	Педагогическим работникам за работу не входящую в круг должностных обязанностей	50%
5	Кастелянше за работу не входящую в круг должностных обязанностей	60%
6	Завхозу за работу не входящую в круг должностных обязанностей: техническое обслуживание системы фильтрации бассейна	50%
7	За ведение документации по охране труда	15%
8	- За работу с общероссийскими сайтами в рамках ФЗ -44: zakupki.gov.ru - Оформление и размещение информации на сайте: "Web- Контингент" - За ведение официального сайта: bus.gov.ru	15%
9	За организацию работы по осуществлению закупок для нужд МБДОУ, ведение реестра закупок, оформление договоров по работе поставки продуктов	40%
10	За подготовку отчетов по выполнению натуральных норм питания	20%
11	За составление сезонных 10-ти, написание ежедневных меню требований. Ежемесячная сверка остатков продуктов питания	40%
12	Работа с детьми с ОВЗ в группах комбинированной направленности (приказ о закреплении воспитателя за группой на учебный год)	20%
13	За увеличение объема работ связанных с деятельностью ППК	20%

3.5.1. В случае замещения заведующей МБДОУ педагогическими работниками с освобождением от основной работы оплата производится в размере 80% от должностного оклада заведующей в соответствии с группой оплаты труда (с выплатой стимулирующих выплат по основной должности).

3.5.2. Старший воспитатель (воспитатель и др.), имеющие стаж работы свыше трех лет, замещающие заведующую на время ее отсутствия без освобождения от основной работы с выплатой разницы в окладе заведующей аттестованной на соответствие занимаемой должности, в соответствии с группой оплаты труда (с выплатой стимулирующих выплат по основной должности).

3.5.3. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) в размере 40 % часовой тарифной ставки (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

3.5.4. Выплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, а так же за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания должна производиться сверх минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ), установленного федеральным законом.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

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

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

3.5.5. Оплата за сверхурочную работу.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.5.6. Работникам МБДОУ, выполняющим в МБДОУ в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника или совмещение профессий (должностей).

Доплаты работникам устанавливаются в зависимости от объёма выполняемой дополнительной работы, основанием для установления доплат является приказ заведующего МБДОУ. Доплаты устанавливаются работникам учреждения на определённый период (учебный год, квартал, месяц) или единовременно. Размер доплаты может быть изменён или выплата доплаты может быть прекращена на основании приказа заведующего МБДОУ.

Выплаты до минимального размера оплаты труда производятся в соответствии со статьёй 133 Трудового кодекса РФ (далее – ТК).

При выполнении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объёма работ по

одной и той же профессии или должности производится выплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

Установление доплат производится за:

- совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличения объема выполняемых работ – в пределах фонда заработной платы по вакантной должности;
- исполнение обязанностей временно отсутствующего работника – в пределах фонда заработной платы по должности отсутствующего работника.

Выплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

Размер должностного оклада (ставки заработной платы) по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных Рабочей группой случаях ухудшения качества работы.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в трудовом договоре, коллективном договоре, соглашении и других локальных нормативных актах образовательного учреждения.

3.5.7. Оплата за наставничество педагогических работников не более 5000 рублей в месяц.

IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в соответствии с коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения председателя профсоюзной организации на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику и Рабочей группой (далее – Рабочая группа). При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании Учреждения.

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в МБДОУ создается Рабочая группа по подведению итогов оценки показателей результативности и эффективности труда работников с участием представителя профсоюзного комитета.

Положение о порядке работы данной Рабочей группы, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждается приказом заведующей МБДОУ.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются МБДОУ самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляются в коллективном договоре.

Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Выплаты стимулирующего характера старшего воспитателя МБДОУ устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителем МБДОУ.

4.2. В МБДОУ устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

4.2.1. Основанием для сохранения оплаты труда в указанные сроки является заявление педагогического работника, поданное работодателю.

4.2.2. За интенсивность и высокие результаты работы:
за интенсивность труда;

за высокие результаты работы;
за качество выполняемых работ.

4.2.3. За наличие квалификационной категории (устанавливается пропорционально установленной нагрузке):

- II квалификационная категория – 3 % установленной ставки заработной платы по занимаемой должности;
- I квалификационная категория – 5 % установленной ставки заработной платы по занимаемой должности;
- высшая квалификационная категория - 10 % установленной ставки заработной платы по занимаемой должности.

4.2.4. Премииальные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за полугодие;
- премия по итогам работы за год;
- единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

Условия, порядок, размер премиальных выплат устанавливается в соответствии с настоящим положением при наличии средств экономии.

4.3. Системой оплаты труда учреждения могут предусматриваться другие выплаты стимулирующего характера.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

- выплаты к заработной плате педагогических работников, отнесенных к категории молодых специалистов – 30%;
- воспитателям за работу в первых младших группах и группах раннего возраста – 20%;
- педагогическим работникам за участие в работе краевых инновационных площадок, в краевых творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий – 15%;
- работникам МБДОУ за личный вклад в общие результаты деятельности МБДОУ, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий (подготовка и внесение изменений в коллективный договор, участие в подготовке и внесении изменений в Положение об оплате труда работников учреждения и др.) – на период работы;
 - за выполнение обязанностей кладовщика, дворника, уборщика производственных и служебных помещений, машиниста по стирке белья и ремонту спецодежды, находящихся в очередных трудовых отпусках – 100%;
 - обслуживающему персоналу за расширение зоны обслуживания и увеличение объема работ;
 - интенсивность работы повара, связанная с большим количеством детей – 10%;

- за организацию работы и ведению документации по гражданской обороне, электробезопасности – 10%;
- за подготовку документов по компенсации части родительской оплаты – 10%;
- за ведение архива и обеспечение сохранности документов - 10%;
- за ведение табеля учета рабочего времени – 10%;
- за подготовку, оформление и размещение информации на сайте учреждения – 15%.

4.4. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого Учреждением.

Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудный знак), почетную грамоту Министерства просвещения РФ устанавливаются и выплачиваются ежемесячно в размере - 10% к должностному окладу. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

4.5. Размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группе работника, так и в абсолютном размере.

4.6. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по решению руководителя МБДОУ с учетом решения Рабочей группы по установлению выплат в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание и тарификационный список.

Расчет стоимости одного балла осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников.

4.7. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются по результатам анализа и оценки результатов труда работников на основании перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг. (Приложение № 1 к настоящему Положению).

4.8. Размеры стимулирующих выплат за выполнение показателей эффективности деятельности работников по итогам первого (январь-июнь) и второго (июль – декабрь) полугодия определяются в зависимости от количества набранных баллов и стоимости одного балла.

4.8.1. Расчет стоимости одного балла осуществляется исходя из общего количества набранных баллов работниками учреждения за

отчетный период и объема средств, запланированных на соответствующие полугодие текущего года по стимулирующим выплатам работникам за качество выполняемых работ. Стоимость одного балла утверждается приказом руководителя МБДОУ.

4.8.2. При определении размера стимулирующих выплат по результатам труда работникам МБДОУ каждому показателю устанавливается бальная оценка, а в зависимости от его исполнения, она засчитывается или аннулируется. Размер балльной оценки определяется МБДОУ самостоятельно.

4.9. В системе мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности работников МБДОУ учитываются результаты, полученные в рамках контроля внутри Учреждения, представляемые руководителем МБДОУ, результаты самооценки работников МБДОУ, а также результаты, полученные в рамках общественной оценки со стороны воспитанников и их родителей (законных представителей), которые отражаются в оценочных листах каждого работника МБДОУ.

4.10. Мониторинг и оценка выполнения критериев результативности профессиональной деятельности работников МБДОУ осуществляется Рабочей группой по подведению итогов оценки показателей результативности и эффективности труда работников (далее – Рабочая группа). Работники Учреждения два раза в год (в июле и январе текущего года) предоставляют Рабочей группе портфолио и оценочный лист с самоанализом (график его подачи утверждается приказом руководителя МБДОУ).

Рабочая группа анализирует листы самооценки, подтвержденные работником документально по каждому показателю и критерию в виде портфолио, и утверждает в каждом оценочном листе конечное количество баллов. Работа Рабочей группы по оценке выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы работников Учреждения фиксируется протоколом.

Решения Рабочей группы принимаются простым большинством голосов. На заседаниях Рабочая группа рассматривает и согласовывает:

- оценку объективности представленных работниками итогов выполнения критериев оценки деятельности согласно оценочному листу. В случае установления существенных нарушений, представленные результаты возвращаются работнику на доработку;

- протокол согласования сводного оценочного листа по оценке выполнения критериев и показателей результативности деятельности работников;

- лист согласования протокола с председателем профсоюзного комитета.

Рабочая группа принимает решение большинством голосов от общего количества членов Рабочей группы, присутствующих на заседании. При равенстве голосов голос председателя Рабочей группы является решающим.

Решение Рабочей группы оформляется протоколом, подписываемым всеми членами Рабочей группы. После подсчета баллов для оценки результативности работы составляется сводный итоговый оценочный лист, отражающий количество баллов, набранное каждым работником Учреждения, который согласовывается с председателем профсоюзного комитета МБДОУ и составляется протокол утверждения сводного оценочного листа.

Решение Рабочей группы является основанием для принятия руководителем учреждения решения о назначении и выплаты работникам выплат за качество выполняемых работ.

4.11. Руководитель Учреждения в срок до 20 числа месяца издает распорядительный документ (приказ) об установлении стимулирующих выплат за качество выполняемых работ работникам Учреждения.

4.12. Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам МБДОУ планируется отдельно.

4.13. В пределах фонда оплаты труда учреждения руководитель имеет право изменить (уменьшить, увеличить) объем средств на выплату за качество выполняемых работ. Стоимость балла может изменяться (уменьшаться, увеличиваться) ежемесячно.

4.14. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимой на выплату доплат за качество выполняемых работ, делится на общую сумму баллов, набранную работниками МБДОУ по каждому из утвержденных перечней. В результате получается денежный вес (в рублях) одного балла работников по каждому из утвержденных перечней.

Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах.

4.15. После установления стоимости одного балла по МБДОУ, денежный вес одного балла умножается на сумму баллов каждого работника МБДОУ, в результате чего получается размер доплат за качество выполняемых работ каждому работнику. Данные выплаты выплачиваются ежемесячно за фактически отработанное время.

4.16. Определение размеров доплат за качество выполняемых работ на период с июля по декабрь происходит по такой же схеме.

4.17. Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения для каждого работника устанавливается приказом руководителя МБДОУ.

4.18. Вновь принятым педагогическим работникам, педагогическим работникам вышедшим из отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет, 3 месяца на период до наступления срока принятия решения Рабочей группы о подведении результатов деятельности работника устанавливается стимулирующая выплата в размере - 50 % от оклада. Данная выплата выплачивается ежемесячно за фактически отработанное время.

4.19. Вновь принятым обслуживающему и учебно-вспомогательному персоналу, вышедшим из отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет, 3 месяца на период до наступления срока принятия решения Рабочей группы о подведении результатов деятельности работника устанавливается стимулирующая выплата в размере - 30 % от оклада. Данная выплата выплачивается ежемесячно за фактически отработанное время.

4.20. Выплаты за стаж непрерывной работы могут устанавливаться в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

- при стаже работы от 3 до 5 лет – 5%;
- при стаже работы от 5 до 10 лет – 10%;
- при стаже работы свыше 10 лет – 15%.

В стаж непрерывной работы включается:

- время работы в образовательных учреждениях;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

- время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением организации для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки;

- периоды временной нетрудоспособности;

- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с организацией;

- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в ту же организацию.

Периоды, включаемые в стаж работы, дающей право на получение надбавок за непрерывный стаж работы, и их конкретные размеры определяются организацией самостоятельно.

V. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам МБДОУ

5.1. Месячная заработная плата педагогов (в том числе педагогов, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также педагогов, выполняющих преподавательскую работу в другом образовательном учреждении на условиях совместительства) определяется путем умножения размеров установленных им ставок заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

5.2. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров ставок заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании.

5.3. Требования к уровню образования при установлении размеров оплаты труда педагогических работников определены в разделе «Требования к квалификации» квалификационных характеристик должностей работников образования.

5.4. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ, работающим в МБДОУ, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

5.5. Учителям-логопедам специальных (коррекционных) МБДОУ (групп) для воспитанников с отклонениями в развитии ставки заработной платы как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика; сурдопедагогика; олигофренопедагогика; логопедия; специальная психология; коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная); дефектология и другие аналогичные специальности; окончившим специфакультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

5.6. При разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников МБДОУ не вправе:

а) формировать и утверждать профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам;

б) переносить профессии рабочих и должности служащих в другие профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп, изменять порядок регулирования продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), в том числе вводить оплату труда на основе должностных окладов вместо ставок заработной платы работникам, нормирование труда которых осуществляется с учетом норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы;

в) применять наименования должностей (профессий) работников, не соответствующие наименованиям должностей специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ, и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;

г) утверждать квалификационные характеристики по должностям служащих и профессиям рабочих;

д) отступать от Единого реестра ученых степеней и ученых званий, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 30 января 2002 г. № 74 «Об утверждении Единого реестра ученых степеней и ученых званий и Положения о порядке присуждения ученых степеней», а также установленных сроков вступления в силу решений об их присуждении.

5.7. Руководитель МБДОУ проверяет документы об образовании и устанавливает работникам должностные оклады (ставки заработной платы); ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы) тарификационные списки.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работников МБДОУ несет руководитель.

VI. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

6.1. Почасовая оплата труда педагогических работников МБДОУ применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников.

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

VII. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения

7.1. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за должностной оклад либо продолжительность рабочего времени устанавливаются согласно нормам, утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы) за должностной оклад для педагогических работников МБДОУ устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную), воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями, правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами.

7.2. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю.

7.3. Должностные оклады педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы):

Учителю-логопеду, учителю-дефектологу – 20 часов педагогической работы в неделю.

на 1 ставку учителя - логопеда – 2 комбинированные группы.

на 1 ставку учителя - дефектолога – 1 группа компенсирующей направленности;

Распределение рабочего времени:

- подгрупповые занятия – 8 занятий – до 5 часов;
- индивидуальные занятия – 35 занятий – до 12 часов;
- изготовление пособий и игр для занятий – до 1 часа;
- работа с педагогами и родителями – до 1 часа;
- обследование детей – до 1 часа.

Музыкальному руководителю и концертмейстерам – 24 часа преподавательской (педагогической) работы.

На 1 ставку музыкального руководителя – 4 группы.

Распределение рабочего времени:

- занятия – 8 занятий – до 4 часов;
- подгрупповая и индивидуальная работа – до 12 часов;
- изготовление пособий и костюмов – до 4 часов;
- работа с педагогами и родителями – до 4 часов;

Воспитателю (старшему воспитателю) – 36 часов педагогической работы в неделю.

Распределение рабочего времени на 1 ставку воспитателя (старшего воспитателя):

непрерывно-образовательная деятельность – до 16 занятий – до 8 часов;

проведение режимных моментов с детьми группы, организация совместной и самостоятельной образовательной деятельности – до 28 часов.

Распределение рабочего времени:

- подгрупповые занятия – до 8 часов;
- индивидуальные занятия – до 13 часов;
- изготовление пособий и игр для занятий – до 1 часа;
- работа с педагогами и родителями – до 9 часов;
- диагностирование детей – до 5 часов.

7.4. Продолжительность рабочего времени шеф-повара, поваров МБДОУ (по результатам специальной оценки условий труда) составляет – 40 часов в неделю.

7.5. Продолжительность рабочего времени помощника воспитателя, машиниста по стирке и ремонту спецодежду, подсобного

рабочего МБДОУ (по результатам специальной оценки условий труда) составляет – 40 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени других работников, не перечисленных в пунктах 7.2. – 7.4., составляет 40 часов в неделю.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении работником, ведущим ее помимо основной работы, устанавливается самим образовательным учреждением.

Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

7.7. Тарификационные списки педагогических работников ежегодно утверждаются руководителем Учреждения.

Приложение 1
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Центр развития ребенка –
детский сад № 3 «Улыбка»
города Невинномыска

**Перечень критериев и показателей для распределения
стимулирующих выплат за эффективность работы**

Старший воспитатель

№	Направление деятельности	Критерии (показатели) деятельности	Измерители	Весовой коэффициент показателя	Кол-во баллов в (самооценке)	Кол-во утвержденных баллов
1	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых услуг (присмотр и уход. Общее и дополнительное образование)	1.1. Организация систематических исследований, анкетирования.	Данные анкетирования в ДОУ за полугодие. (среднее по саду)	Доля участников, удовлетворенных качеством предоставляемых услуг.	не менее 95% - 1	
	Итого по критерию 1				1,0	
2	Эффективность учебно-воспитательной системы ДОУ	2.1. Участие педагога в разработке основной общеобразовательной программы, в т.ч. дополнительных программ по различным направлениям	Наличие программ	Разработка рабочей программы для каждой возрастной группы ДОУ Разработка рабочей программы по дополнительным направлениям, По кружкам, платным услугам	1 балл за 1 программу (макс. 2)	
		2.2. Наличие программы развития учреждения, плана мероприятий по ее реализации	Программа развития и план мероприятий на текущий период, отчет с анализом		1	

			(согласовано с управлением образования)				
		2.3 Участие педагогов в конкурсе профессионального мастерства (кроме интернет-конкурсов)	Копии сертификатов, грамот (или заверенная заявка на участие) за каждое	муниципальный региональный всероссийский	0,5 1 2		
		2.4.Наличие призовых мест	Копии дипломов, грамот	муниципальный региональный всероссийский	2 3 4		
		2.5. Организация дополнительных образовательных услуг, в которых нуждаются воспитанники	Перечень доп. платных услуг, кружков и секций по запросам родителей, учебно-тематические планы		0,5 (за каждую платную образовательную услугу) (макс. 3)		
	Итого по критерию 2				10,0		
3	Эффективность деятельности в пед. коллективе	3.1. Обобщение и распространение опыта работы в научно-практических конференциях, семинарах, ГМО	Программа, конспект выступления или практический показ	ДОУ Город Край	1 2 3		
	Итого по критерию 3				6,0		
4	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми	4.1. Участие в конкурсах, олимпиадах и др. (кроме интернет-конкурсов)	Копии документов подтверждающих участие, фото	муниципальный региональный	0,5 (макс 1,5) 1		
		4.2.Наличие призовых мест на конкурсах,	Копии дипломов, грамот, сертификата	муниципальный региональный	2 3		

		олимпиадах, конференциях и др. (кроме интернет-конкурсов)	тов и т.п.				
		4.3.Наличие призовых мест в Интернет-конкурсах, 0,5 балл за каждое призовое место, но не более 3-х	Копии дипломов, грамот, сертификатов и т.п.		0,5 (макс. 1,5)		
	Итого по критерию 4				22,0		
5	Качество работы с детьми. Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья	5.1.Отсутствии травматизма	Отсутствии зафиксированных случаев	Справка. подписанная медсестрой. заведующей	2		
		5.2.Пропуски по болезни ниже средне городских	Сводные данные медсестры о пропусках за отчетный период	Для яслей: ниже садовского- На уровне садовского- Для сада: ниже садовского- На уровне садовского-	1 0,5 1 0,5		
		5.3.Выполнение плановых детодней	Сводная информация выполнения плановых детодней	60% - 65% 65% – 70 % 70% - 75% свыше 75 %	0,5 1 2 3		
	Итого по критерию 5				7,0		
6	Реализация социокультурных проектов	6.1.Сотрудничество с образовательными учреждениями и культуры, спорта, доп.образования и др.ДОУ	Отчет о проведенных мероприятиях в виде фоторепортажей, статей, конспектов		0.5 за каждое мероприятие (макс. 1,5 балла)		
	Итого по критерию 6				1,5		
7	Информационная	7.1.Периодиче	За				

	открытость пед. деятельности	ская печать в ДОУ: - газеты - журналы	каждую представленную статью		0,5 1		
	Итого по критерию 7				1,5		
8	Выполнение функций, выходящих за рамки должностных обязанностей	8.1.Проведение социального мониторинга, систематическое обновление базы данных по учету детей на закрепленной территории	Изменения в базе, справка заведующей		1		
	Итого по критерию 8				1		
	Максимальное количество баллов по всем критериям в должности «Старший воспитатель»				50,0		

Воспитатель

№	Направление деятельности	Критерии (показатели) деятельности	Измерители	Весовой коэффициент показателя		Кол-во баллов (самооценка)	Кол-во утвержденных баллов
1	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых услуг (присмотр и уход. Общее и дополнительное образование)	1.1.Организация систематических исследований, анкетирования.	Данные анкетирования в ДОУ за полугодие.	Доля участников, удовлетворенных качеством предоставляемых услуг.	не менее 95% - 1		
	Итого по критерию 1				1,0		
2	Эффективность учебно-воспитательной системы ДОУ: -«Воспитатель года»; -«Воспитать человека»; -«Worldskills»	2.1. Участие в конкурсе профессионального мастерства (кроме интернет-конкурсов)	Копии сертификатов, грамот (или заверенная заявка на участие) за каждое	муниципальный	1		
				региональный	2		
				всероссийский	3		
		2.2.Наличие призовых мест	Копии дипломов, грамот	муниципальный	2		
				региональный	3		
всероссийский	4						

Конкурсы педагогического мастерства: -«Детский сад года» -«Зеленый огонек» -«Им. Л.С. Выготского» -«СКИРО ПК и ПРО (кроме интернет-конкурсов)	2.3.Участие:			1 (макс 3)		
	Наличие призовых мест:	Копии сертификатов, дипломов		1,5		
	Эффективность деятельности в пед. коллективе	2.4.Работа в группах ДОУ (кафедра творчества, Совет кабинета, Рабочая группа)	Приказ заведующего о создании кафедры творчества, Совета кабинета, Рабочей группы	не менее 5 раз	1,0	
	2.5. Обобщение и распространение опыта работы в научно-практических конференциях, семинарах, ГМО	Программа, конспект выступления или практический показ	ДОУ Город Край	0,5 1 1,5		
	2.6. Участие ДОУ в праздничных городских мероприятиях (День города, День Победы, День края, День ВМФ, День ВДВ, фестиваль «Слияние» и т.д. – проведение мастер-классов	Фото отчет, справка от старшего воспитателя	Участие Мастер-класс	0,5 (не более 1,5) 1(не более 2)		
	2.7.Иные конкурсы: «Красота и грация», «песни Победы» и т.д.	Фото отчет, сертификат, диплом	Участвует Победитель, призер	0,5 (не более 3) 1		

	Итого по критерию 2				31,0		
3	Реализация программ, направленных на работу педагога с одаренными детьми	3.1. Участие в конкурсах, олимпиадах и др. (кроме интернет-конкурсов)	Копии документов подтверждающих участие, фото	муниципальный	0,5 (макс 1,5)		
				региональный	1		
		3.2. Наличие призовых мест на конкурсах, олимпиадах, конференциях и др. (кроме интернет-конкурсов)	Копии дипломов, грамот, сертификатов и т.п.	муниципальный	2		
				региональный	3		
3.3. Наличие призовых мест в Интернет-конкурсах	Копии дипломов, грамот, сертификатов и т.п.			0,5 (макс. 1,5)			
	Итого по критерию 3				9,0		
4	Качество работы с детьми. Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья	4.1. Отсутствие травматизма	Отсутствие зафиксированных случаев	Справка. подписанная медсестрой. заведующей	1		
		4.2. Пропуски по болезни ниже средне городских	Сводные данные медсестры о пропусках за отчетный период	Для яслей: ниже садовского-	1		
				На уровне садовского-	0,5		
				Для сада: ниже садовского-	1		
		4.3. Выполнение плановых дето дней	Сводная информация выполнения плановых дето дней	На уровне садовского-	0,5		
60% - 65%	0,5						
			65% – 70 %	1			
			70% - 75%	2			
			свыше 75 %	3			
	Итого по критерию 4				7,5		
5	Реализация социокультурных проектов	5.1. Сотрудничество с образовательными учреждениями, культуры и спорта, доп. образования и др. ДОУ	Отчет о проведенных мероприятиях в виде фоторепортажей, статей, конспектов.		0.5 за каждое мероприятие (макс. 1,5 балла)		
	Итого по критерию				1,5		

	5						
6	Информационная открытость пед. деятельности	6.1.Подготовка и размещение информации о педагогической деятельности на официальном сайте МБДОУ	Наличие копии публикации (ежемесячно) , справка старшего воспитателя		0,5 (макс.3)		
		6.2.Систематизация результатов работы через социальную сеть ДОУ	Наличие информации на личной страничке		0,5 (макс 1,5)		
		6.3.Периодическая печать в ДОУ - газеты - журналы	За каждую представленную статью		0,5 1		
	Итого по критерию 6				6,0		
7	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	7.1.Привлечение родителей к пед. процессу, общественной жизни ДОУ	Конспекты, фотоотчеты, сертификаты, дипломы	Мероприятия	0,5 (макс 3)		
				Конкурсы: -участие -наличие призовых мест	0,5 (макс 1,5) 1		
	Итого по критерию 7				5,5		
8	Выполнение функций, выходящих за рамки должностных обязанностей	8.1.Проведение социального мониторинга, систематическое обновление базы данных по учету детей на закрепленной территории	Наличие актов, изменений в базе		1,5		
	Итого по критерию 8				1,5		
	Максимальное количество баллов по всем критериям в должности «Воспитатель»				63,0		

Музыкальный руководитель

№	Направление деятельности	Критерии (показатели) деятельности	Измерители	Весовой коэффициент показателя	Кол-во баллов (самоо	Кол-во утве
---	--------------------------	------------------------------------	------------	--------------------------------	----------------------	-------------

					ценка)	ржде нных балл ов
1	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых услуг (присмотр и уход. Общее и дополнительное образование)	1.1. Организация систематических исследований, анкетирование.	Данные анкетирования в ДОУ за полугодие.	Доля участников, удовлетворенных качеством предоставляемых услуг.	не менее 95%- 1	
Итого по критерию 1					1,0	
2	Эффективность учебно-воспитательной системы ДОУ: -«Воспитатель года»; -«Воспитать человека»; -«Worldskills»	2.1. Участие в конкурсе профессионального мастерства (кроме интернет-конкурсов)	Копии сертификатов, грамот (или заверенная заявка на участие) за каждое	муниципальный	1	
				региональный	2	
				всероссийский	3	
		2.2. Наличие призовых мест	Копии дипломов, грамот	муниципальный	2	
				региональный	3	
				всероссийский	4	
Эффективность деятельности в пед. коллективе	2.3. Работа в группах ДОУ (кафедра творчества, Совет кабинета, Рабочая группа)	Приказ заведующей о создании кафедры творчества, Совета кабинета ДОУ, Рабочей группы	не менее 5 раз	1,0		
	2.4. Обобщение и распространение опыта работы в научно-практических конференциях, семинарах, ГМО	Программа, конспект выступления или практический показ	ДОУ Город Край	0,5 1 1,5		

		2.5. Участие ДОУ в праздничных городских мероприятиях (День города, День Победы, День края, День ВМФ, День ВДВ, фестиваль «Слияние» и т.д. – проведение мастер-классов	Фото отчет, справка от старшего воспитателя	Участие	0,5 (не более 1,5)		
		2.6. Иные конкурсы: «Красота и грация», «песни Победы» и т.д.	Фото отчет, сертификат, диплом	Участие Победитель, призер	1(макс 3) 1,5		
	Итого по критерию 2				25,0		
3	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми	3.1. Участие в конкурсах, олимпиадах и др. (кроме интернет-конкурсов)	Копии документов подтверждающих участие, фото	муниципальный	1,0 (макс 2)		
		региональный		2			
		3.2. Наличие призовых мест на конкурсах, олимпиадах, конференциях и др. (кроме интернет-конкурсов)	Копии дипломов, грамот, сертификатов и т.п.	муниципальный	2		
				региональный	3		
3.2. Наличие призовых мест в Интернет-конкурсах	Копии дипломов, грамот, сертификатов	всероссийский	4				
	Итого по критерию 3				14,5		
4	Качество работы с детьми. Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья	4.1. Отсутствие травматизма	Отсутствие зафиксированных случаев зафиксированный случай травматизма	Справка. подписанная медсестрой. заведующей	1		
	Итого по критерию 4				1,0		
5	Реализация социокультурных проектов	5.1. Сотрудничество образовательными учреждениями	Отчет о проведенных мероприятиях в виде фоторепорта		0,5 за каждое мероприятие (макс.		

		культуры, спорта, доп.образования и др.ДОУ	жей, статей, конспектов		1,5 балла)		
	Итого по критерию 5				1,5		
6	Информационная открытость пед. деятельности	6.1.Подготовка и размещение информации о педагогической деятельности на официальном сайте МБДОУ	Наличие копии публикации (ежемесячно) , справка старшего воспитателя		0,5 (макс. 3)		
		6.2.Систематиза ция результатов работы через социальную сеть ДОУ	Наличие информации на личной страничке		0,5 (макс 1,5)		
		6.3 Периодическая печать в ДОУ - газеты -журналы	За каждую представленн ую статью		0,5 1		
	Итого по критерию 6				6,0		
7	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	7.1.Привлечение родителей к платным образовательны м услугам.	Наличие списка и справки от ст.воспитател я	от 15 чел.- от 20 чел.- от 25 чел.- от 30 и более	1 2 3 4		
	Итого по критерию 7				10,0		
8	Выполнение функций, выходящих за рамки должностных обязанностей	8.1.Проведение социального мониторинга, систематическое обновление базы данных по учету детей на закрепленной территории	Наличие актов, изменений в базе		1,5		
	Итого по критерию 8				1,5		
	Максимальное количество баллов по всем критериям в должности «Музыкальный руководитель»					60,5	

Учитель-логопед

№	Направление	Критерии	Измерители	Весовой коэффициент	Кол-	Кол-
---	-------------	----------	------------	---------------------	------	------

	деятельности	(показатели) деятельности		показателя		во балло в (само оценка)	во утвер жден ных балл ов	
1	Удовлетворенност ь населения качеством предоставляемых услуг (присмотр и уход. Общее и дополнительное образование)	1.1.Организация систематических исследований, анкетирование.	Данные анкетировани я в ДОУ за полугодие	Доля участников, удовлетворенны х качеством предоставляемы х услуг.	не менее 95% - 1			
	Итого по критерию 1				1,0			
2	Эффективность учебно-воспитательной системы ДОУ: -«Воспитатель года»; -«Воспитать человека»; -«Worldskills»	2.1. Участие в конкурсе профессиональн ого мастерства (кроме интернет-конкурсов)	Копии сертификатов , грамот (или заверенная заявка на участие) за каждое	муниципальный	1			
				региональный	2			
				всероссийский	3			
		2.2. Наличие призовых мест	Копии дипломов, грамот	муниципальный	2			
				региональный	3			
				всероссийский	4			
	Конкурсы педагогического мастерства: -«Детский сад года» -«Зеленый огонек» -«Им. Л.С. Выготского» -«СКИРО ПК и ПРО (кроме интернет-конкурсов)	2.3. Участие: Наличие призовых мест:	Копии сертификатов , дипломов		1			
					1,5			
	Эффективность деятельности в пед. коллективе	2.4.Работа в группах ДОУ (кафедра творчества, Совет кабинета, Рабочая группа)	Приказ заведующей о создании кафедры творчества, Совета кабинета ДОУ, Рабочей группы	не менее 5 раз		1,0		
				ДОУ	0,5			
2.5. Обобщение и распространение опыта работы в научно-практических конференциях, семинарах, ГМО		Программа, конспект выступления или практический показ	Город	1				
			Край	1,5				
2.6. Участие	Фото отчет,	Участие	0,5					

		ДОУ в праздничных городских мероприятиях (День города, День Победы, День края, День ВМФ, День ВДВ, фестиваль «Слияние» и т.д.	справка от старшего воспитателя		(не более 1,5)		
		2.7.Иные конкурсы: «Красота и грация», «песни Победы» и т.д.	Фото отчет, сертификат, диплом	Участие Наличие призовых мест	0,5 (макс 3) 1,0		
	Итого по критерию 2				27,0		
3	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми	3.1. Участие в конкурсах, олимпиадах и др. (кроме интернет-конкурсов)	Копии документов подтверждающих участие, фото	муниципальный	1,0 (макс 2)		
				региональный	2		
		3.2.Наличие призовых мест на конкурсах, олимпиадах, конференциях и др. (кроме интернет-конкурсов)	Копии дипломов, грамот, сертификатов и т.п.	муниципальный	2		
				региональный	3		
3.3.Наличие призовых мест в Интернет-конкурсах	Копии дипломов, грамот, сертификатов и т.п.	всероссийский	4				
	Итого по критерию 3				14,5		
4	Качество работы с детьми. Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья	4.1.Отсутствие травматизма	Отсутствие зафиксированных случаев.Зафиксированный случай травматизма	Справка подписанная медсестрой, заведующей	1		
	Итого по критерию 4				1,0		
5	Информационная открытость пед. деятельности	5.1.Подготовка и размещение информации о педагогической деятельности на официальном сайте МБДОУ	Наличие копии публикации (ежемесячно), справка от старшего воспитателя		0,5 (макс.3)		

		5.2.Систематизация результатов работы через социальную сеть ДОУ	Наличие информации на личной страничке		0,5 (макс. 1,5)		
		5.3 Периодическая печать в ДОУ - газеты - журналы	За каждую представленную статью		0,5 1		
	Итого по критерию 5				6,0		
6	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	6.1. Привлечение родителей к платным образовательным услугам	Наличие списка и справки от ст.воспитателя	от 15 чел.- от 20 чел.- от 25 чел.- от 30 и более	1 2 3 4		
	Итого по критерию 6				10,0		
7	Выполнение функций, выходящих за рамки должностных обязанностей	7.1.Проведение социального мониторинга, систематическое обновление базы данных по учету детей на закрепленной территории	Наличие актов, изменений в базе		1,5		
	Итого по критерию 7				1,5		
	Максимальное количество баллов по всем критериям в должности «Учителя-логопеда»				61,0		

Заведующий хозяйством					
1	1.Санитарно-гигиенические условия МДОУ	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей на санитарно-гигиеническое состояние помещений.	Справка, информация за подписью контролирующего лица	1 балл	
		Своевременная подготовка заявок по устранению технических неполадок в срок, контроль по их исполнению		1 балл	
		Обеспечение качественной уборки веранд, территории ДОУ и подъездных путей		1 балл	
2	Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря	Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей.	Справка, информация за подписью контролирующего лица	1 балл	
		Количество пунктов предписаний ревизионных комиссий в части ответственности зам. зав. по АХР в сравнении с предыдущим годом: -уменьшилось		1 балл	

		-замечаний нет		2 балла	
		Своевременность постановки на учет материальных ценностей, поступивших от физических, юридических лиц в качестве благотворительности.		1 балл	
3	Высокая эффективность работы по обеспечению деятельности учреждения	Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение и др.)	Справка, информация за подписью контролирующего лица	1 балл	
		Участие в общественно-значимых мероприятиях учреждения		1 балл	
		Участие в различных комиссиях	Приказ заведующей ДОУ	1 балл	
4	Результативность профессиональной деятельности	Работа без больничного листа.	Справка специалиста по кадрам.	1 балл	
Максимальное количество баллов по всем критериям в должности Заведующий хозяйством				11 баллов	

Кастелянша					
1	Результативность профессиональной деятельности	Осуществление шитья и хранения мягкого инвентаря	Справка, информация за подписью контролирующего лица	1 балл	
		Участие в общественно-значимых мероприятиях учреждения (шитье и утюжка штор, костюмов и др.).		1 балл	
		Работа без больничного листа.	Справка специалиста по кадрам.	1 балл	
Максимальное количество баллов по всем критериям в должности Кастелянша				3 балла	

Кладовщик					
1	Высокая организация учета по сохранности материальных ценностей	Отсутствие замечаний на условия хранения продуктов питания	Справка, информация за подписью контролирующего лица	1 балл	
		Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений		1 балл	
		Отсутствие недостачи и излишек по результатам инвентаризации товарно-материальных ценностей.		1 балл	
2	Результативность профессиональной деятельности	Работа без больничного листа.	Справка специалиста по кадрам.	1 балл	
Максимальное количество баллов по всем критериям в				4 балла	

должности Кладовщик		
---------------------	--	--

Машинист по стирке и ремонту спецодежды					
1	Результативность профессиональной деятельности	Участие в общественно-значимых мероприятиях учреждения.	Справка, информация за подписью контролирующего лица	1 балл	
		Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений.		1 балл	
		Работа без больничного листа.	Справка специалиста по кадрам.	1 балл	
Максимальное количество баллов по всем критериям в должности Машинист по стирке и ремонту спецодежды					3 балла

Помощник воспитателя					
1	Результативность профессиональной деятельности	Участие в общественной жизни детского сада.	Справка от старшего воспитателя	1 балл за 1 мероприятие (макс 2)	
		Участие в комиссиях и творческих группах.	Приказ заведующей ДОУ	1 балл	
		Работа без больничного листа.	Справка специалиста по кадрам.	1 балл	
2	Работа по сохранению здоровья детей	Отсутствие травматизма	Отсутствие зафиксированных случаев	1 балл	
3	Реализация социокультурных проектов	Участие в сотрудничестве с учреждениями культуры, спорта, доп.образования	Справка от старшего воспитателя	0,5 балла за каждое мероприятие (макс 1)	
Максимальное количество баллов по всем критериям в должности Помощник воспитателя					6 баллов

Специалист по кадрам					
1	Высокая эффективность работы по ведению и хранению документации учреждения.	Соблюдение установленных сроков исполнения документации	Справка, информация за подписью контролирующего лица	0,5 балла	
		Отсутствие замечаний по приему, регистрации, ведению учета корреспонденции, входящей и исходящей документации		1 балл	
		Отсутствие замечаний по сохранности служебной документации		2 балла	
2	Результативность профессиональной деятельности	Участие в общественно-значимых мероприятиях учреждения	Справка, информация за подписью	1 балл	

			контролирующего лица		
		Работа без больничного листа.	Справка заведующей		1 балл
Максимальное количество баллов по всем критериям в должности Специалист по кадрам					5,5 баллов

Дворник					
	Направление деятельности	Критерии (показатели) деятельности	Измерители	Весовой коэффициент показателя	
1	Результативность профессиональной деятельности	Отсутствие происшествий и травм во время работы.	Справка, информация за подписью контролирующего лица		1 балл
		Участие в общественно-значимых мероприятиях учреждения			1 балл
		Работа без больничного листа.	Справка специалиста по кадрам.		1 балл
Максимальное количество баллов по всем критериям в должности Дворник					3 балла

Уборщик производственных и служебных помещений					
	Направление деятельности	Критерии (показатели) деятельности	Измерители	Весовой коэффициент показателя	
1	Результативность профессиональной деятельности	Участие в общественно-значимых мероприятиях учреждения	Справка, информация за подписью контролирующего лица		1 балл
		Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений.			1 балл
		Работа без больничного листа.	Справка специалиста по кадрам.		1 балл
Максимальное количество баллов по всем критериям в должности Уборщик производственных и служебных помещений					3 балла

Подсобный рабочий					
	Направление деятельности	Критерии (показатели) деятельности	Измерители	Весовой коэффициент показателя	
1	Результативность профессиональной деятельности	Участие в общественно-значимых мероприятиях учреждения	Справка, информация за подписью контролирующего лица		1 балл
		Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений.			1 балл
		Работа без больничного листа.	Справка специалиста по кадрам.		1 балл

Максимальное количество баллов по всем критериям в должности Подсобный рабочий	3 балла
--	---------

Рабочий по комплексному обслуживанию зданий					
	Направление деятельности	Критерии (показатели) деятельности	Измерители	Весовой коэффициент показателя	
1	Результативность профессиональной деятельности	Участие в общественно-значимых мероприятиях учреждения	Справка, информация за подписью контролирующего лица		1 балл
		Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений.			1 балл
		Работа без больничного листа.	Справка специалиста по кадрам.		1 балл
Максимальное количество баллов по всем критериям в должности Рабочий по комплексному обслуживанию зданий					3 балла

Юрисконсульт					
	Направление деятельности	Критерии (показатели) деятельности	Измерители	Весовой коэффициент показателя	
1	Результативность профессиональной деятельности	Отсутствие замечаний по ведению документации	Справка, информация за подписью контролирующего лица		1 балл
		Количество пунктов предписаний ревизионных комиссий в части ответственности юрисконсульта в сравнении с предыдущим годом: -уменьшилось -замечаний нет			0,5 балл 1 балла
		Работа без больничного листа.			1 балл
2	Высокая эффективность работы по обеспечению деятельности учреждения	Своевременное планирование и осуществление государственных и муниципальных нужд контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг жизнедеятельности учреждения и размещение на сайтах www.bus.gov.ru и www.zakupki.gov.ru	Справка, информация за подписью контролирующего лица		1 балл
Максимальное количество баллов по всем критериям в должности Юрисконсульт					4,5 баллов

Приложение 2
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Центр развития ребенка –
детский сад № 3 «Улыбка»
города Невинномысска

Положение
о премировании и оказанию материальной помощи работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Центр развития ребёнка — детский сад № 3 «Улыбка»
города Невинномысска

1. Общие положения

1.1. Премирование - это денежная сумма, которая выплачивается работникам организации помимо заработной платы для материального стимулирования за хорошо выполненную работу и не является обязательной составной частью оплаты труда.

Настоящее Положение о премировании и оказании материальной помощи разработано для муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребёнка - детский сад № 3 «Улыбка» города Невинномысска (далее МБДОУ) в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (ст. 135), Законом Российской Федерации «Об образовании» (ст. 32, 43,54), согласно Устава МБДОУ, Положения об оплате труда работников МБДОУ, Правилам внутреннего трудового распорядка МБДОУ и регламентирует порядок и условия материального поощрения работников МБДОУ.

Положение о премировании и оказанию материальной помощи работников МБДОУ (далее - Положение) введено в целях стимулирования профессионального роста, усиления материальной заинтересованности качества выполняемых работ, своевременном и добросовестном выполнении своих обязанностей, повышения уровня ответственности за порученную работу.

1.2. Премирование осуществляется при условии экономии фонда заработной платы МБДОУ.

1.3. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся Общим собранием трудового коллектива МБДОУ и принимаются на его заседании.

1.4. Настоящее Положение распространяется на всех работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием.

1.5. Срок Положения не ограничен. Положение действует до

принятия нового.

2. Порядок и условия премирования

2.1. Премирование работников МБДОУ может проводиться по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, учебный год с учетом фактически отработанного времени.

2.2. Единовременные выплаты премий проводятся по приказу заведующей МБДОУ из фонда экономии заработной платы.

2.3. Положение предусматривает систему дифференцированного распределения премии работникам МБДОУ.

2.4. Положение определяет порядок, сроки, размеры премий и является основанием для принятия решений.

2.5. Руководители подразделений (старший воспитатель, заведующий хозяйством) представляют заведующей служебные записки о выполнении особо срочной и важной работы, не предусмотренной условиями и показателями премирования.

На основе полученных служебных записок заведующий подготавливает приказ о премировании работников, в котором указывается размер премии.

2.6. Размеры премий не ограничиваются, зависят от личного вклада работника. Выплачиваются по «Условиям и показателям премирования» (Приложение №1).

2.7. Премии могут уменьшаться или отменяться полностью при нарушении Правил внутреннего трудового распорядка и должностных обязанностей, а также при наличии обоснованных жалоб, взысканий.

2.8. Лишение и снижение премий оформляется приказом заведующей с обязательным указанием причин и доводится до сведения работника.

1. Критерии премирования

3.1. Основными критериями премирования являются:

- профессиональные праздники («День учителя», «День Дошкольного работника»), праздничные дни «Международный женский день», «День защитника Отечества», «Новый год» и др.;
- в связи с юбилейными датами со дня рождения сотрудников – 50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет;
- в связи с юбилеем учреждения;
- при награждении Почетной грамотой (Благодарственным письмом и т.п.) Министерства образования Ставропольского края, Губернатором Ставропольского края, Правительством Ставропольского края, Думы Ставропольского края, администрацией города Невинномысска, Думой города Невинномысска, управления образования администрации города Невинномысска, МБДОУ № 3 г. Невинномысска;

- образцовая подготовка МБДОУ к новому учебному году, отопительному сезону, летне-оздоровительному периоду;
- за организацию предметно-развивающей среды и оснащение учебно-воспитательного процесса к новому учебному году, летне-оздоровительному периоду;
- за высокие показатели по участию, подготовке, организации полуфинале, финале, призовое место в федеральных, краевых, городских мероприятиях;
- участие, подготовка, организация открытых просмотров, семинаров, презентаций, мастер-классов, смотров-конкурсов;
- высокие показатели в воспитании и обучении детей на выводе из МБДОУ;
- высокую, качественную подготовку воспитанников к утренникам, развлечениям;
- участие в оформлении музыкального зала к праздникам- изготовление атрибутов, костюмов, декораций;
- своевременная и качественная организация всех видов контроля, отчетности;
- активная помощь в ремонте помещений МБДОУ;
- организация, проведение, активное участие в городских и внутрисадовых субботниках;
- высокий уровень организации контроля за санитарно-техническим состоянием в МБДОУ;
- организация своевременного поступления родительской платы;
- выполнение особо важных и срочных работ;
- оказание индивидуальной консультативной помощи педагогам МБДОУ при подготовке различных мероприятий (зам.заведующей, педагог-психолог, учитель-логопед);
- активное и качественное ведение общественной работы (профорг, уполномоченный по ОТ д.р.);
- за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей
- разъездной характер работы.

2. Показатели влияющие на уменьшении премии и ее лишение

4.1. Размеры премии работнику могут быть уменьшены по причине:

- однократного нарушения правил внутреннего трудового распорядка;
- халатного отношения к сохранности материально-технической базы;
- ошибок в ведении рабочей документации;

4.2. Премия не выплачивается работнику полностью при:

- случае детского травматизма по вине работника;
- высокой заболеваемости;
- систематическом нарушении трудовой дисциплины;
- некачественном приготовлении пищи;
- умышленной порче и потере имущества МБДОУ;
- систематическом нарушении педагогической этики;

- недобросовестном исполнении должностных обязанностей.

4.3. Размер уменьшения премии работника устанавливает руководитель по согласованию с профсоюзным комитетом.

3. Разовые премии

5.1. Премирование работников по результатам их работы есть право, а не обязанность руководителя, которое зависит от финансового состояния организации.

5.2. При выплате разовых премий круг премируемых лиц заранее не определяют.

5.3. Размер премии работнику устанавливает в приказе руководитель, учитывая личный вклад работника в деятельность организации, результат работы подразделения, в котором выполняет трудовые обязанности работник, результат деятельности МБДОУ в целом.

5.4. Основанием для установления премии работникам МБДОУ являются качественные результаты работы, служебная записка.

Размер премии не зависит от стажа работы и выплачивается разовой суммой.

Лица, не проработавшие полный расчётный период, могут быть премированы с учётом фактически отработанного времени.

5.5. При недостатке фонда материального поощрения для выплаты премий в полном размере, расчётный размер премии уменьшается на одинаковый процент в пределах имеющихся средств по каждой группе работников. При отсутствии средств в фонде материального поощрения, премия не выплачивается.

4. Порядок выплаты материальной помощи

6.1. Работникам МБДОУ может быть выплачена материальная помощь за счёт средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда.

6.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтверждение соответствующими документами;
- тяжёлое финансовое положение;
- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей).

6.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам дошкольного образовательного учреждения материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

6.4. Решение об оказании материальной помощи и её размере принимается руководителем МБДОУ.

Приложение 1
к положению о премировании
и материальной помощи
МБДОУ № 3 г. Невинномысска

1. УСЛОВИЯ И ПОКАЗАТЕЛИ ПРЕМИРОВАНИЯ.

Основными показателями премирования являются:

Наименование должности	Показатели для премирования	Баллы
Воспитатель	Ведение общественной работы (профорг, уполномоченный по ОТ д.р.)	Непосредственное выполнение работы - 3 балла; активное участие в подготовке общественных мероприятий МБДОУ – 1 балл
	Инициативность при замене временно отсутствующего педагога	замена отсутствующего работника более 2 раз – 3 балла
	Отсутствие родительской задолженности по оплате за детский сад	2 балла
	Соблюдение норм педагогической этики (отсутствие конфликтов с сотрудниками МБДОУ, родителями)	2 балла
Максимальное количество баллов по всем критериям		16 баллов
Музыкальный руководитель	Помощь педагогам в подборе музыкального материала для проведения различных мероприятий на группах	2
	Ведение общественной работы (профорг, уполномоченный по ОТ д.р.)	Непосредственное выполнение работы - 3 балла; активное участие в подготовке общественных мероприятий МБДОУ – 1 балл
	Оказание помощи педагогам при сопровождении детей на мероприятия с выходом за пределы МБДОУ	2 балл

	Соблюдение норм педагогической этики (отсутствие конфликтов с сотрудниками МБДОУ и родителями)	2 балла
	Содержание в надлежащем виде костюмов и атрибутов	2 балла
Максимальное количество баллов по всем критериям		12 баллов
Старший воспитатель	Оказание помощи в ведение документов по ГО ЧС	3 балла
	Ведение общественной работы (профорг, уполномоченный по ОТ д.р.)	2 балла
	Отсутствие замечаний по своевременной сдаче документов	5 баллов
	Активное участие в подготовке общественных мероприятий МБДОУ	3 балла
	Соблюдение норм педагогической этики (отсутствие конфликтов с сотрудниками МБДОУ и родителями)	3 балла
	Максимальное количество баллов по всем критериям	16 баллов
Заведующий хозяйством	Отсутствие грубых замечаний по ведению документации	5 баллов
	Ведение общественной работы (профорг, уполномоченный по ОТ д.р.)	2 балла
	Отсутствие конфликтов с сотрудниками МБДОУ	2 балла
	Отсутствие грубых замечаний по организации противопожарных мероприятий	3 балла
	Обеспечение сотрудничества с другими организациями	2 балла
	Максимальное количество баллов по всем критериям	14 баллов
Помощник воспитателя	Участие в утренниках, праздниках, развлечениях	3 балла
	Участие в оформлении музыкального зала к праздникам, изготовление атрибутов	2 балла
	Инициативность при замене временно отсутствующего работника	2 балла
	Отсутствие конфликтов с сотрудниками МБДОУ и родителями	2 балла
	Максимальное количество баллов по всем критериям	9 балла
Повар	Отсутствие замечаний по санитарному состоянию пищеблока	3
	Инициативность при замене временно отсутствующего работника	2
	Оформление праздничных блюд для воспитанников	2
	Ответственное отношение к сохранности имущества	2
	Отсутствие конфликтов с сотрудниками МБДОУ	2 балла
	Максимальное количество баллов по всем критериям	11 балла

Другие работники	Отсутствие замечаний по санитарному состоянию рабочего места	2 балла
	Инициативность при замене временно отсутствующего работника	замена отсутствующего работника более 2 раз – 3 балла
	Участие в оформлении помещений и территории МБДОУ к праздникам	3 балла
	Ответственное отношение к сохранности имущества	3 балла
	Отсутствие конфликтов с сотрудниками МБДОУ	2 балла
	Максимальное количество баллов по всем критериям	13 балла