

От работников:
Председатель ПК МБДОУ №2
И.А. Брагина
15 марта 2017 г.

От работодателя:
Заведующая МБДОУ №2
С.В. Романова
15 марта 2017 г.

Соглашение
о внесении изменений в коллективный договор МБДОУ № 2
от 11.02.2015 года №15-Г.

В соответствии с главой 21 статьи 144 Трудового кодекса Российской Федерации, на основании Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 г. г., утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р стороны договорились внести изменения в раздел коллективного договора № 6 п. 6.1.3 «Оплата и нормы труда». Читать п. 6.1.3. (приложение №4) раздела «Оплата и нормы труда» в следующей редакции:

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 2 «Ромашка»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 2 «Ромашка» (далее – Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными и правовыми актами Российской Федерации и постановлением главы администрации муниципального образования Приморско-Ахтарский район от 30 сентября 2008 года № 1765 «О введении новых отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Приморско-Ахтарский район» (с изменениями).

1.2. Цель установления выплат стимулирующего характера работникам:

- повышение уровня оплаты труда и усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда работников.

1.3. Положение включает в себя:

- порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера работникам;

— порядок установления выплат стимулирующего характера руководителю.

1.4. Выплаты стимулирующего характера работникам устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- основных гарантий по оплате труда;
- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- согласования с районной территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

1.5. Условия установления выплат стимулирующего характера работникам являются обязательными для включения в трудовой договор.

2. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения

2.1. Положением о стимулировании труда работников учреждения предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию;
- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за ученую степень, почетное звание.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников учреждения к профессиональному росту путем

повышения профессиональной квалификации и компетентности. Размеры повышающего коэффициента:

- 0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;
- 0,10 - при наличии первой квалификационной категории;
- 0,05 - при наличии второй квалификационной категории.

2.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента – до 3,0.

2.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание, при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности.

Размеры повышающего коэффициента:

- 0,075 – за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный», «Народный»;
- 0,15 – за ученую степень доктора наук.

Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

2.5. Положением о стимулировании труда работников учреждения предусматривает установление работникам стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу):

- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- стимулирующая надбавка за качество выполнения работ;
- стимулирующая надбавка за выслугу лет.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, полученных от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности и направленных на оплату труда работников и согласования с комиссией ДОУ по распределению доплат стимулирующего характера педагогам.

2.6. Стимулирующую надбавку за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим и иным работникам из числа учебно-вспомогательного персонала устанавливается:

- за стабильно высокие показатели результативности работы;
- высокие академические и творческие достижения;
- разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом);

- создание краевых и муниципальных экспериментальных площадок;
- применение в работе достижений науки, передовых методов труда;
- выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- сложность и напряженность выполняемой работы;
- выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) по одному или нескольким основаниям до 300 %.

Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

2.7. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам – в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Размеры (в процентах от оклада):

- при выслуге лет от 1 до 5 лет – 5%;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет – 10%;
- при выслуге лет от 10 лет – 15%.

2.8. Работникам образовательного учреждения могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера за результаты работы за месяц;

2.8.1. Расчет выплат стимулирующего характера за результаты работы за месяц производится на основании показателей оценки результативности деятельности работников, установленных Приложением настоящего положения. Показатели и критерии согласовываются с председателем профсоюзной организации образовательного учреждения.

2.8.2. Установление выплат стимулирующего характера за результаты работы за месяц позволяет учитывать качество образовательной деятельности, инициативность и профессионализм работников дошкольного образовательного учреждения.

2.8.3. Ежемесячно до 10 числа месяца, идущего за истекшим месяцем работники учреждения самостоятельно заполняют и предоставляют руководителю показатели оценки результативности деятельности работников за истекший месяц в соответствии с критериями оценки деятельности. Сотрудники, отработавшие не полный месяц, заполняют показатели за отработанный период.

2.8.4. Расчет размера выплат стимулирующего характера за результаты работы за месяц и обоснование данного расчета производится комиссией образовательного учреждения на основании показателей оценки результативности деятельности работников, заполненных и предоставленных в срок до 15 числа ежемесячно в баллах. Размеры стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения зависят от объема финансовых средств, доведенных учредителем до учреждения. Стоимость балла для педагогических работников и работников учебно-вспомогательного и

обслуживающего персонала определяется путем деления имеющихся средств стимулирующего фонда на общую сумму баллов по каждой категории работников. Сумма выплаты каждому работнику учреждения определяется путем умножения стоимости 1 балла на количество баллов данного сотрудника. Сотрудникам, отработавшим не полный месяц, выплата начисляется пропорционально отработанному времени.

Комиссия на основании всех материалов составляет оценочные листы с указанием баллов по каждому работнику дошкольного образовательного учреждения.

Оценочные листы с баллами подписываются комиссией, доводятся для ознакомления под роспись работникам. Произведенный комиссией расчет с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем комиссии.

Показатели оценки результативности деятельности, направленные с нарушением сроков и не содержащие прилагаемые доказательные документы, на заседании комиссии не рассматриваются. Заседание комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов комиссии. Решения комиссии принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании. Спорные вопросы, возникающие при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, решаются комиссией.

2.8.5. Если по представленному расчету не имеется возражений, замечаний, предложений и т.д., то издается приказ руководителя образовательного учреждения об утверждении размеров выплат по результатам работы работников образовательного учреждения за истекший месяц.

Если работник не согласен с представленным расчетом, то формулирует свои замечания, возражения, предложения и направляет апелляцию по итогам заседания комиссии на имя председателя комиссии.

2.8.6. Приказ с утвержденным размером выплат передается в расчётный отдел бухгалтерии МКУ ЦБ УО для начисления выплат стимулирующего характера из фонда оплаты труда ДООУ.

2.9. Порядок лишения (уменьшения) стимулирующих выплат:

2.9.1. Работники образовательного учреждения могут быть лишены стимулирующих выплат, либо размер выплаты снижен:

- за нарушение Устава Учреждения;
- за нарушение Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- за нарушение должностных инструкций, инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников, инструкций по охране труда;
- за нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины;
- за травматизм воспитанника в период пребывания в дошкольном учреждении;

2.9.2. Решение о лишении и уменьшении выплат стимулирующего характера устанавливается приказом по образовательному учреждению.

2.10. Порядок подачи и рассмотрения апелляций

Работники имеют право подать апелляцию по итогам заседания комиссии.

2.10.1. Апелляция подаётся в письменном виде на имя председателя комиссии с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие, и документальных данных, подтверждающих неправомерность вынесенной оценки.

2.10.2. Апелляция не может содержать претензий к составу комиссии и процедуре оценки.

2.10.3. На основании поданной апелляции председатель комиссии в срок не позднее двух рабочих дней со дня подачи апелляции созывает для её рассмотрения заседание комиссии.

2.10.4. В присутствии работника, подавшего апелляцию, члены комиссии ещё раз проводят проверку правильности оценки, основываясь на представленных документальных данных, по результатам которых подтверждают данную ранее оценку либо (если таковая признана недействительной) изменяют её.

2.10.5. Оценка, данная комиссией на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением комиссии.

3. Порядок и условия премирования работников учреждения.

3.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера могут быть установлены премии:

- премия по итогам работы (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы;

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

3.2. Премия по итогам работы за период (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничена.

По решению руководителя учреждения работники, совершившие в течение месяца нарушение общественного порядка как внутри учреждения, так и вне его, грубо нарушившие трудовую или производственную дисциплину, систематически не выполнявшие порученные им задания, допустившие производственные упущения в работе, могут не премироваться полностью или частично.

Все замечания, упущения и претензии к работникам должны иметь письменное подтверждение в виде приказа, распоряжения, служебной записки или иного документа.

Решение руководителя учреждения о депремировании работника или уменьшении размера премии оформляется в виде приказа с указанием конкретных причин, с которым работник должен быть своевременно ознакомлен под роспись.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

3.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно в размере до 5 окладов при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;
- присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;
- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;
- награждении Почетной грамотой Министерства образования Российской Федерации, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

3.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитывается:

- выплата за высокие показатели результативности;

- выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;
- выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;
- другие выплаты.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

3.5. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

4. Материальная помощь

4.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

4.2. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

5. Порядок установления выплат стимулирующего характера руководителю

5.1. Распределение централизованных бюджетных ассигнований может осуществляться ежемесячно, ежеквартально, по итогам работы за год, за выполнение важных и особо важных заданий Советом управления образования администрации муниципального образования Приморско-Ахтарский район (далее - Совет управления), образованному управлением образования администрации муниципального образования Приморско-Ахтарский район.

5.2. Размер и количество премий, выплачиваемых руководителю, максимальным пределом не ограничивается.

5.3. Руководитель представляет в Совет управления аналитическую информацию о показателях деятельности учреждения, которая является основанием для премирования руководителя.

5.4. Руководитель имеют право присутствовать на заседании Совета управления и давать необходимые пояснения.

5.5. Совет управления принимает решение о премировании и размере премии открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Совета управления. Решение Совета управления оформляется протоколом. На основании протокола Совета управления управление образование администрации муниципального образования Приморско-Ахтарский район издает приказ о премировании руководителя.

5.6. Выплаты стимулирующего характера руководителю производятся на основании предоставляемой информации о показателях деятельности учреждения.

5.7. Руководителю, который имеет государственные награды, устанавливаются ежемесячные выплаты стимулирующего характера:

- почетные звания СССР, Российской Федерации, Кубани, Почетный работник общего образования РФ – 1500 рублей;
- наличие Почетной грамоты Министерства образования и науки РФ - 1000 рублей.

5.8. Решение главного распорядителя средств отрасли «Образование» о выплатах стимулирующего характера доводится до руководителя учреждения приказом управления образования.

5.9. Ежемесячные выплаты стимулирующего характера руководителю могут быть сняты:

а) за нарушение должностной инструкции, установленного законодательства, нормативно-правовых актов, трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка работы образовательного учреждения;

б) несоблюдение в образовательном учреждении техники безопасности, охраны труда, повлекшие за собой травматизм участников образовательного процесса;

в) невыполнение или несвоевременное выполнение постановлений Распоряжений администрации муниципального образования Приморско-Ахтарский район и приказов, поручений управления образования администрации муниципального образования Приморско-Ахтарский район.

6. Параметры оценки деятельности образовательного учреждения

6.1. Оценка деятельности дошкольного образовательного учреждения муниципального образования производится согласно критериям оценки эффективности деятельности муниципального дошкольного образовательного учреждения и рейтинговой оценки деятельности руководителя дошкольного образовательного учреждения муниципального образования Приморско-Ахтарский район.

6.2. Оценка деятельности муниципального дошкольного образовательного учреждения муниципального образования производится по следующим направлениям:

- 1) отсутствие случаев травматизма воспитанников образовательного учреждения в период воспитательно-образовательного процесса;
- 2) процент средней посещаемости (при норме 73%);

- 3) количество дней, пропущенных ребенком по болезни (при среднем районном показателе 0,4 дня);
- 4) своевременное и качественное предоставление информации и отчетности учредителю;
- 5) отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) воспитанников образовательного учреждения, работников образовательного учреждения по деятельности образовательного учреждения;
- 6) отсутствие обоснованных замечаний по работе образовательного учреждения со стороны контролирующих (надзорных) органов;
- 7) наличие групп кратковременного пребывания, семейных дошкольных групп (количество);
- 8) организация платных образовательных услуг в образовательном учреждении;
- 9) районные методические объединения, районные семинары, открытые мероприятия, проведенные на базе ДООУ;
- 10) отсутствие замечаний по финансово-хозяйственной деятельности (своевременное предоставление информации, отчетов, качественное ведение финансовой документации);
- 11) качественная организация учета и контроля расходования ресурсов обеспечения деятельности образовательных учреждений;
- 12) наличие консультативного пункта;
- 13) наличие педагогов, обобщивших опыт работы на РМО, районных семинарах, конференциях, конкурсах;
- 14) участие воспитанников ДООУ в районных, краевых и всероссийских конкурсах;
- 15) наличие педагогов с высшей и первой квалификационной категорией;
- 16) выполнение натуральных норм питания (не менее 95%);
- 17) наличие регулярно обновляемого Web – сайта.

6.3. При исполнении дошкольным образовательным учреждением показателей, указанных в пункте 2.2. настоящего Положения, стимулирующая выплата (премия) руководителю образовательного учреждения производится:

- в размере 50% от должностного оклада при наличии до 4-х показателей;
- в размере 100% от должностного оклада при наличии от 5-ти до 8-ми показателей;
- в размере 150% от должностного оклада при наличии свыше 9-ти показателей.

6.4. При исполнении дошкольным образовательным учреждением показателей, указанных в пункте 7.2. настоящего Положения, стимулирующая выплата (премия) руководителю образовательного учреждения производится:

- в размере 50% от должностного оклада при наличии до 4-х показателей;

- в размере 100% от должностного оклада при наличии от 5-ти до 8-ми показателей;
- в размере 150% от должностного оклада при наличии свыше 9-ти показателей.

Приложение.

Показатели
оценки результативности деятельности воспитателя МБДОУ № 2
Ф.И.О. _____ Дата _____

| № п/п | Показатель | Критерии оценки эффективности деятельности | Количество баллов |
|---|---|---|-------------------|
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| 1 | Организация работы с родителями (отсутствие жалоб руководителю ДОУ и в вышестоящие организации) | Воспитателем своевременно доводится необходимая информация для участников образовательного процесса, конфликтные ситуации вовремя предупреждаются, в случае возникновения решаются своевременно и конструктивно | 5 б |
| 2 | Посещаемость детей (доля воспитанников, фактически посещающих группу) | 90% и выше | 10 б |
| | | 80 - 89 % | 8 б |
| | | 73 - 79 % | 6 б |
| 3 | Уровень заболеваемости детей | до 0,4 дн/реб. | 5 б |
| | | от 0,5 дн/реб. до 1 дн/реб. | 3 б |
| | | более 1,1 дн/реб | 0 б |
| 4 | Организация и проведение мероприятий для детей и родителей (совместные праздники, досуги, родительские собрания, субботники и т.д.) | Уровень ДОУ (участие в ролях для воспитанников других возрастных групп, в мероприятиях адаптационного периода) | 6 б |
| | | муниципальный уровень | 8 б |
| | | региональный уровень | 10 б |
| 5 | Участия в конкурсах, соревнованиях, фестивалях разного уровня педагога и воспитанников, публикации материалов из опыта работы | уровень ДОУ | 5 б |
| | | муниципальный уровень | 6 б |
| | | региональный уровень | 8 б |
| | | федеральный уровень | 10 б |
| 6 | Выступления на мероприятиях различного уровня: методических объединениях, семинарах, конференциях, совещаниях, педагогических советах | уровень ДОУ | 6 б |
| | | муниципальный уровень | 8 б |
| | | региональный уровень | 10 б |
| 7 | Создание элементов образовательной инфраструктуры | Организация и обновление развивающего пространства в группах (оформление уголков, развивающих центров, изготовление пособий, | 5 б |

| | | | |
|---|--|---|------|
| | | атрибутов) | |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| 8 | Обеспечение безопасных условий воспитательно-образовательного процесса | Отсутствие случаев травматизма с воспитанниками | 5 б |
| 9 | Качественная организация учета и контроля финансовых средств по родительской оплате | Отсутствие задолженности по родительской плате ниже среднего показателя по ДОУ | 5 б |
| 10 | Обеспечение бесперебойного функционирования ДОУ | Отсутствие нарушений трудовой дисциплины, соблюдение санитарно-гигиенических требований, правил пожарной безопасности, своевременное и качественное предоставление информации и отчетности | 5 б |
| 11 | Организация воспитательно-образовательного процесса | Отсутствие обоснованных замечаний по организации воспитательно-образовательного процесса со стороны администрации | 5 б |
| 12 | Надлежащее состояние участков и групповых помещений | Благоустройство участков, осуществление косметического ремонта в группах | 5 б |
| Выплаты за выполнение особо важных и срочных работ | | | |
| 13 | Работа в комиссиях, творческих и рабочих группах, оргкомитетах, экспертных группах по аттестации | Участие в разработке: ООП ДО, программ дополнительного образования, нормативно-правовых актов учреждения, подготовка педагогов и учреждения для участия в конкурсах профессионального мастерства) | |
| | | уровень ДОУ | 5 б |
| | | муниципальный уровень | 10 б |
| 14 | Участие в деятельности инновационной площадки | Разработка и внедрение совместных проектов | 5 б |
| 15 | Работа в группе кратковременного пребывания | Организация воспитательно-образовательной деятельности, ведение документации | 5 б |
| 16 | Создание и обновление личной страницы или сайта в сети Интернет | Обновление информационного материала в сети Интернет | 10 б |
| 17 | За участие в общественной работе | Работа в Совете по питанию, комиссии по охране труда и т.д. | 5 б |
| 18 | За участие в жизни учреждения | Субботниках, дежурство в праздничные дни и других мероприятиях | 5 б |
| | Итого баллов | | |

За культуру общения, создания положительного микроклимата – 15 % от должностного оклада.

Внедрение дополнительных авторских и авторизированных программ дошкольного образования (дополнительные услуги) – до 3000 руб.

За организацию профсоюзной работы в ДОУ – 20 % от должностного оклада.

За организацию работы по охране прав детей ДОУ 15-20 % от должностного оклада.

За организацию работы по безопасности ДОУ, ведение воинского учёта - 15-20 % от должностного оклада.

За организацию работы по профилактике детского дорожно-транспортного травматизма в ДОУ - 15-20 % от должностного оклада.

**Показатели
оценки результативности деятельности специалистов МБДОУ №2**

Ф.И.О. _____ Дата _____

| № п/п | Показатель | Критерии оценки эффективности деятельности | Количество баллов |
|---|---|---|-------------------|
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| 1 | Организация работы с родителями (отсутствие жалоб руководителю ДОУ и в вышестоящие организации) | Воспитателем своевременно доводится необходимая информация для участников образовательного процесса, конфликтные ситуации вовремя предупреждаются, в случае возникновения решаются своевременно и конструктивно | 5 б |
| 2 | Организация и проведение мероприятий для детей и родителей (совместные праздники, досуги, родительские собрания, субботники и т.д.) | Уровень ДОУ (участие в ролях для воспитанников других возрастных групп, в мероприятиях адаптационного периода) | 6 б |
| | | муниципальный уровень | 8 б |
| | | региональный уровень | 10 б |
| 3 | Участия в конкурсах, соревнованиях, фестивалях разного уровня педагога и воспитанников, публикации материалов из опыта работы | уровень ДОУ | 5 б |
| | | муниципальный уровень | 6 б |
| | | региональный уровень | 8 б |
| | | федеральный уровень | 10 б |
| 4 | Выступления на мероприятиях различного уровня: методических объединениях, семинарах, конференциях, совещаниях, педагогических советах | уровень ДОУ | 6 б |
| | | муниципальный уровень | 8 б |
| | | региональный уровень | 10 б |
| 5 | Создание элементов образовательной инфраструктуры | Организация и обновление развивающего пространства в группах (оформление уголков, развивающих центров, изготовление пособий, атрибутов) | 5 б |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |

| | | | | |
|---|--|---|-----------------------|------|
| 6 | Обеспечение безопасных условий воспитательно-образовательного процесса | Отсутствие случаев травматизма с воспитанниками | 5 б | |
| 7 | Обеспечение бесперебойного функционирования ДОУ | Отсутствие нарушений трудовой дисциплины, соблюдение санитарно-гигиенических требований, правил пожарной безопасности, своевременное и качественное предоставление информации и отчетности | 5 б | |
| 8 | Организация воспитательно-образовательного процесса | Отсутствие обоснованных замечаний по организации воспитательно-образовательного процесса со стороны администрации | 5 б | |
| 9 | Надлежащее состояние кабинетов | Надлежащее состояние кабинетов | 5 б | |
| Выплаты за выполнение особо важных и срочных работ | | | | |
| 10 | Работа в комиссиях, творческих и рабочих группах, оргкомитетах, экспертных группах по аттестации | Участие в разработке: ООП ДО, программ дополнительного образования, нормативно-правовых актов учреждения, подготовка педагогов и учреждения для участия в конкурсах профессионального мастерства) | уровень ДОУ | 5 б |
| | | | муниципальный уровень | 10 б |
| | | | | |
| 11 | Участие в деятельности инновационной площадки | Разработка и внедрение совместных проектов | 5 б | |
| 12 | Работа в группе кратковременного пребывания, консультационный центр | Организация воспитательно-образовательной деятельности, ведение документации | 5 б | |
| 13 | Создание и обновление личной страницы или сайта в сети Интернет | Обновление информационного материала в сети Интернет | 10 б | |
| 14 | За участие в общественной работе | Работа в Совете по питанию, комиссии по охране труда и т.д. | 5 б | |
| 15 | За участие в жизни учреждения | Субботниках, дежурство в праздничные дни и других мероприятиях | 5 б | |
| | Итого баллов | | | |

За культуру общения, создания положительного микроклимата – 15 % от должностного оклада.

Внедрение дополнительных авторских и авторизованных программ дошкольного образования (дополнительные услуги) – до 3000 руб.

За организацию профсоюзной работы в ДОУ – 20 % от должностного оклада.

За организацию работы по охране прав детей ДОУ 15-20 % от должностного оклада.

За организацию работы по безопасности ДОУ, ведение воинского учёта - 15-20 % от должностного оклада.

За организацию работы по профилактике детского дорожно-транспортного травматизма в ДОУ - 15-20 % от должностного оклада.

Показатели оценки результативности деятельности старшего воспитателя МБДОУ

№ 2

Ф.И.О. _____ Дата _____

| № п/п | Показатель | Критерии оценки эффективности деятельности | Количество баллов |
|---|--|--|-------------------|
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| 1 | Разработка и наличие документации согласно номенклатуры дел учреждения | ООП ДО, программы развития ДОУ, годового плана работы, методических пособий, рекомендаций, планов, программ, положений и т.д. | 10 б |
| 2 | Наличие системы мониторинга качества реализации ООП | мониторинг индивидуальных достижений педагогов, воспитанников и учреждения (анкетирование удовлетворенности родителями качеством предоставляемых услуг и т.д.) | 3 б |
| 3 | Выступления на мероприятиях различного уровня: методических объединениях, семинарах, конференциях, совещаниях, педагогических советах | муниципальный | 10б |
| | | региональный | 15б |
| 4 | Оказание методической помощи, подготовка материала для участия в конкурсах профессионального мастерства, мероприятиях разного уровня педагогов и воспитанников | уровень ДОУ | 3б |
| | | муниципальный | 10б |
| | | региональный | 15б |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| 8 | Обеспечение бесперебойного функционирования ДОУ | Отсутствие нарушений трудовой дисциплины, соблюдение санитарно-гигиенических требований, правил пожарной безопасности, своевременное и качественное предоставление информации и отчетности | 5б |

| | | | |
|---|---|--|-------|
| 9 | Подготовка аналитических и отчетных материалов о деятельности ДОУ (Публичного доклада, самообследование ДОУ и т.д.) | Размещение материалов на сайте учреждения | 12 б |
| 10 | Обеспечение функционирования официального сайта учреждения в сети Интернет | Ведение, обновление, пополнения образовательного раздела официального сайта ДОУ, личной страницы | 10 б. |
| 11 | Наличие печатных работ, материалов из опыта работы в методических изданиях | уровень ДОУ | 3б |
| | | муниципальный | 5б |
| | | региональный | 7 б |
| | | федеральный | 15б |
| 12 | Создание элементов образовательной инфраструктуры | Оформление и пополнение информационного поля новинками методической литературы, проведение подписной компании и т. д. | 3б |
| Выплаты за выполнение особо важных и срочных работ | | | |
| 13 | Работа в комиссиях, творческих и рабочих группах, оргкомитетах, экспертных группах по аттестации | уровень ДОУ | 5 б |
| | | муниципальный уровень | 10 б |
| | | краевой уровень | 10б |
| 15 | Участие в деятельности инновационной площадки | муниципальный уровень | 5б |
| | | краевой уровень | 10б |
| 16 | За дополнительную работу, не связанную с должностными обязанностями | возложение ответственности (СГО, Е-услуга, сайта ДОУ, портал закупок, официальный сайт, защита персональных данных) и т.д. | 5б |
| 17 | Организация работы в группе кратковременного пребывания, консультационного центра | Организация воспитательно-образовательной деятельности, ведение документации | 5 б |
| 18 | За участие в общественной работе | Работа в Совете по питанию, комиссии по охране труда и т.д. | 5 б |
| 19 | За участие в жизни учреждения | Субботниках, дежурство в праздничные дни и других мероприятиях | 5 б |

| | | | |
|--|--------------|--|--|
| | Итого баллов | | |
|--|--------------|--|--|

За культуру общения, создания положительного микроклимата – 15 % от должностного оклада

Внедрение дополнительных авторских и авторизованных программ дошкольного образования (дополнительные услуги) – до 3000 руб.

За организацию профсоюзной работы в ДОУ – 20 % от должностного оклада

За организацию работы по охране прав детей ДОУ 15-20 % от должностного оклада

За организацию работы по безопасности ДОУ, ведение воинского учёта - 15-20 % от должностного оклада

За организацию работы по профилактике детского дорожно-транспортного травматизма в ДОУ - 15-20 % от должностного оклада

**Показатели
оценки результативности деятельности младшего воспитателя,
помощника воспитателя МБДОУ № 2**

Ф.И.О. _____ Дата _____

| № | Показатель | Критерии оценки эффективности деятельности | Количество баллов |
|---|--|--|-------------------|
| 1 | Участие в создании условий социальной и трудовой адаптации воспитанников | Эффективная работа в период адаптации детей к условиям дошкольного образовательного учреждения | 5 б |
| 2 | Эффективность участия в образовательном процессе (на основании результатов внутреннего контроля) | Непосредственная помощь воспитателю по формированию у детей навыков самообслуживания и культуры поведения (дежурство, одевание, раздевание) | 5 б |
| 3 | Создание элементов образовательной инфраструктуры | Помощь воспитателю в организации и обновлении развивающего пространства в группах (оформление уголков, развивающих центров, изготовление пособий, атрибутов) | 5 б |
| 4 | Участие в утренниках, детских праздниках на других группах (исполнение ролей) | | 5 б |
| 5 | Высокий уровень исполнительской дисциплины (на основании результатов внутреннего контроля): | Образцовое поддержание санитарно-гигиенического состояния помещений группы, тщательное соблюдение режима дня воспитанников, своевременное выполнение распоряжений заведующей, требований медицинской сестры, завхоза, старшего воспитателя, присмотр за детьми во время проведения педсоветов, родительских собраний и других совещаний воспитателей, помощь воспитателям в организации щадящего режима для ослабленных детей. | 5 б |

| | | | |
|--------------|--|---|-----|
| 6 | Корректное взаимодействие с воспитанниками, родителями, сотрудниками (на основании результатов внутреннего контроля): | Постоянное обращение к воспитателям и родителям по имени и отчеству, преимущественно уменьшительно-ласкательное обращение к детям по имени. | 7 б |
| 7 | Сохранность в группе оборудования, приборов, материалов, посуды, спец. одежды (на основании результатов внутреннего контроля): | Отсутствие битой и сколотой посуды, бережливое отношение к электроприборам, мебели, спец.одежде. | 6 б |
| 8 | Надлежащее состояние участков и групповых помещений | Участие в благоустройстве территории, участков, косметический ремонт помещений ДООУ. | 5 б |
| 9 | Работа в группе кратковременного пребывания | Помощь в организации воспитательно-образовательной деятельности | 5 б |
| 10 | За участие в общественной работе | Работа в Совете по питанию, комиссии по охране труда и т.д. | 5 б |
| 11 | За обслуживание 2-х зданий и более | | 5 б |
| 12 | За участие в жизни учреждения | Субботниках, дежурство в праздничные дни и других мероприятиях | 5 б |
| Итого баллов | | | |

За культуру общения, создания положительного микроклимата – 15 % от должностного оклада

За организацию профсоюзной работы в ДООУ– 20 % от должностного оклада

За организацию работы по безопасности ДООУ, ведение воинского учёта - 15-20 % от должностного оклада

Показатели

оценки результативности деятельности шеф-повара, поварам МБДОУ № 2

Ф.И.О. _____ Дата _____

| № | Показатель | Критерии оценки эффективности деятельности | Количество баллов |
|---|---|--|-------------------|
| 1 | Интенсивность и напряженность труда по обеспечению выполнения натуральных норм питания воспитанников (шеф-повару) | | 5 б |
| 2 | Своевременное и качественное ведение документации по питанию воспитанников (шеф-повару) | | 6 б |

| | | | |
|---|---|--|-----|
| 3 | Сохранность на пищеблоке технологического оборудования, посуды, спец. одежды. | | 5 6 |
| 4 | Участие в благоустройстве территории, косметический ремонт помещений ДООУ. | | 5 6 |
| 5 | Высокий уровень исполнительской дисциплины: - по качеству приготовления пищи - по санитарному состоянию помещений - по обработке и хранению продуктов. | | 5 6 |
| 6 | Ответственное соблюдение графика выдачи пищи на группы в соответствии с режимом дня. | | 5 6 |
| 7 | За участие в общественной работе | Работа в Совете по питанию, комиссии по охране труда и т.д. | 5 6 |
| 8 | За участие в жизни учреждения | Субботниках, дежурство в праздничные дни и других мероприятиях | 5 6 |
| | Итого баллов | | |

За культуру общения, создания положительного микроклимата – 15 % от должностного оклада

За организацию профсоюзной работы в ДООУ – 20 % от должностного оклада

За организацию работы по безопасности ДООУ, ведение воинского учёта - 15-20 % от должностного оклада

Показатели
оценки результативности деятельности медсестры МБДОУ № 2

Ф.И.О. _____ Дата _____

| № | Показатель | Критерии оценки эффективности деятельности | Количество баллов |
|---|--|--|-------------------|
| 1 | Проведение консультаций, семинаров-практикумов для сотрудников и родителей детей, посещающих БДОУ. | | 5 6 |
| 2 | Участие в работе консультативного пункта для родителей, дети которых не посещают БДОУ | | 5 6 |
| 3 | Участие в благоустройстве территории, косметический | | 5 6 |

| | | | |
|---|----------------------------------|--|-----|
| | ремонт помещений ДОУ. | | |
| 4 | За участие в общественной работе | Работа в Совете по питанию, комиссии по охране труда и т.д. | 5 б |
| 5 | За участие в жизни учреждения | Субботниках, дежурство в праздничные дни и других мероприятиях | 5 б |
| | Итого баллов | | |

За культуру общения, создания положительного микроклимата – 15 % от должностного оклада

За организацию профсоюзной работы в ДОУ– 20 % от должностного оклада

За организацию работы по безопасности ДОУ, ведение воинского учёта - 15-20 % от должностного оклада

**Показатели
оценки результативности деятельности завхоза МБДОУ № 2**

Ф.И.О. _____ Дата _____

| № | Показатель | Критерии оценки эффективности деятельности | Количество баллов |
|---|---|---|-------------------|
| 1 | Качественное ведение документации | по ОТ и ТБ, пожарной безопасности (инструктаж, выдача удостоверений) | 5 б |
| 2 | Отчёты в вышестоящие органы | Качественное составление отчётов в вышестоящие органы, подготовка и отправление мониторинга энергоэффективности (АРМ). Соблюдение сроков предоставления документации. | |
| 3 | Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ, своевременное обеспечение строительными материалами | | 5 б |
| 4 | Инвентаризация без замечаний, отсутствие поломок инвентаря, мебели, своевременный его ремонт. | | 5 б |
| 5 | Проведение своевременных профилактических мероприятий оборудования на пищеблоке и прачечной. | | 5 б |
| 6 | Своевременное и оперативное решение возникающих ситуаций, способных повлечь за собой чрезвычайные и аварийные ситуации. | | 5 б |

| | | | |
|---|--|--|-----|
| 7 | Качественная работа с поставщиками продуктов питания, материалов и оборудования. | | 5 б |
| 8 | За участие в общественной работе | Работа в Совете по питанию, комиссии по охране труда и т.д. | 5 б |
| 9 | За участие в жизни учреждения | Субботниках, дежурство в праздничные дни и других мероприятиях | 5 б |
| | Итого баллов | | |

За культуру общения, создания положительного микроклимата – 15 % от должностного оклада

За организацию профсоюзной работы в ДООУ – 20 % от должностного оклада

За организацию работы по безопасности ДООУ, ведение воинского учёта - 15-20 % от должностного оклада

Показатели
оценки результативности деятельности делопроизводителя МБДООУ № 2
Ф.И.О. _____ Дата _____

| № | Показатель | Критерии оценки эффективности деятельности | Количество баллов |
|---|---|--|-------------------|
| 1 | Ведение и систематизация архива Учреждения. | | 5 б |
| 2 | Высокий уровень и исполнительской дисциплины при выполнении работ, не входящих в должностные обязанности. | | 5 б |
| 3 | Систематическое использование ИКТ в делопроизводстве. | | 5 б |
| 4 | Ведение трудовых книжек и личных дел работников Учреждения. | | |
| 5 | За участие в общественной работе | Работа в Совете по питанию, комиссии по охране труда и т.д. | 5 б |
| 6 | За участие в жизни учреждения | Субботниках, дежурство в праздничные дни и других мероприятиях | 5 б |
| | Итого баллов | | |

За культуру общения, создания положительного микроклимата – 15 % от должностного оклада

За организацию профсоюзной работы в ДООУ – 20 % от должностного оклада
оклада

За организацию работы по безопасности ДООУ, ведение воинского учёта - 15-20 % от
должностного оклада

Показатели
оценки результативности деятельности дворника, сторожа МБДОУ № 2
Ф.И.О. _____ Дата _____

| № | Показатель | Критерии оценки эффективности деятельности | Количество баллов |
|---|---|--|-------------------|
| 1 | Высокий уровень и исполнительской дисциплины при выполнении работ, не входящих в должностные обязанности. | | 5 б |
| 2 | За участие в общественной работе | Работа в Совете по питанию, комиссии по охране труда и т.д. | 5 б |
| 3 | За участие в жизни учреждения | Субботниках, дежурство в праздничные дни и других мероприятиях | 5 б |
| | Итого баллов | | |

За культуру общения, создания положительного микроклимата – 15 % от должностного оклада

За организацию профсоюзной работы в ДООУ – 20 % от должностного оклада
оклада

За организацию работы по безопасности ДООУ, ведение воинского учёта - 15-20 % от
должностного оклада

Одобрено на общем собрании трудового коллектива.

Приложение:

протокол профсоюзного собрания № 6 от 15.03.2017 года.

