СОГЛАСОВАНО:
Председатель ПК
МБДОУ «Детский сад
комбинированного вида №27»
_____/Т.Н.Колесникова/
протокол № _3 от 25.09.2023г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ « Детский сад
комбинированного вида № 27
_____/Е.В.Чичигина/
Приказ № 60/1 от 25.09.2023г.

ПРИНЯТО:
общим собранием трудового коллектива
МБДОУ «Детский сад комбинированного вида №27»
протокол № _17от 25.09.2023г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о выплатах компенсационного и стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида №27»

г. Донской
2023 год

1. Нормативно-правовая база

1.1. Положение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера работникам МБДОУ «ДСКВ №27» (далее «Положение») - разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 29.12.2012 г № 273-ФЗ (ред. от 23.07.2013) «Об образовании в Российской Федерации», Указом Президента РФ от 07.05.2012г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Законом Тульской области № 2127- ЗТО от 29 мая 2014 года «О внесениииизменений в отдельные законодательные акты Тульской области», нормативными правовыми актами Тульской области, постановлением главы администрации муниципального образования город Донской от 04.08.2014 года № 805 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций МО города Донской, осуществляющих образовательную деятельность», Положением об условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «ДСКВ №27», коллективным договором между работодателем и работниками учреждения на 2022-2023 гг.

2. Общие положения и определения.

2.1. Положение является локальным нормативным актом ммуниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «ДСКВ №27» (далее Организация), устанавливающим показатели, порядок и условия установления выплат.

2.2. «Положение» принято на общем собрании работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «ДСКВ №27».

2.3.Целью настоящего «Положения» является:

- усиление материальной заинтересованности работников;
- развитие инициативы работников;
- поощрение работы квалифицированных кадров.

2.4.«Положение» предусматривает следующие виды материального стимулирования:

- выплаты компенсационного характера,
- выплаты стимулирующего характера,
- премиальные выплаты,
- материальную помощь.

2.5. Стимулирующие выплаты не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от оценки труда работника работодателем. В них может быть отказано, если работник не достиг установленных показателей и критериев качества и результативности работы. Размеры стимулирующих выплат зависят от наличия средств в фонде оплаты труда.

2.6. Для определения размеров выплат в образовательном учреждении создается Комиссия из представителей администрации, органов самоуправления, представителей профсоюзного комитета. Председателем комиссии является заведующий образовательного учреждения.

2.7. Все виды материального поощрения всем категориям работников, устанавливаются приказомзаведующего образовательного учреждения на основании решения Комиссии по выплатам компенсационного и стимулирующего характера.

3. Порядок установления выплат

3.1. Выплаты устанавливаются по количеству баллов для каждого критерия, а также в процентном отношении к должностному окладу работника.

3.2.Выплаты устанавливается на определенный срок, начиная с одного месяца.

3.3.Выплата прекращается по истечении срока, указанного в приказе.

3.4. Работодатель вправе досрочно снять установленную выплату или уменьшить ее размер своим приказом в случае, если:

- работник подвергся дисциплинарному взысканию;
- невыполнения или некачественного выполнения должностных обязанностей;
- отказался от надбавки по собственной инициативе.

Основанием для снижения размера выплат или отмены являются акты проверок, докладные записки, иные документы, свидетельствующие о снижении качества и эффективности работы. В этом случае руководитель образовательного учреждения предупреждает письменно не позднее чем за два месяца до снятия выплаты и издает

соответствующий приказ.
3.5. Результативность труда и качество работы определяются Комиссией по выплатам компенсационного и стимулирующего характера.
3.6. Решение Комиссии принимается на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов при условии присутствия на заседании Комиссии не менее половины ее членов. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами за подписью председателя Комиссии.
3.7. Протокол решения Комиссии служит основанием установления стимулирующих выплат работникам.
3.8. Работники образовательного учреждения имеют право присутствовать на заседании Комиссии и давать необходимые пояснения.
3.9. Особо трудные условия для работы определяются Комиссией по выплатам компенсационного и стимулирующего характера с учетом мнения органов самоуправления и профсоюзного комитета.
3.10. Установление выплат стимулирующего характера работникам Учреждения осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения на текущий финансовый год.
3.11. Средства на выплаты выделяются из регионального и муниципального бюджетов (тарифицируемые доплаты), фонда надбавок и доплат образовательного учреждения, экономии фонда оплаты труда.
3.12. Размер тарифицируемых доплат определяется нормативными актами региона, муниципального образования либо приказами заведующего образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.
3.13. Срок действия тарифицируемых доплат действует до тарификации следующего учебного года.
3.14. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление выплат стимулирующего характера не производится или выплачивается не в полном объеме за фактически отработанное время.

4. Регламент начисления баллов всем категориям работникам

4.1. Размер стимулирующих выплат определяется 1 раз в месяц для педагогических работников. По итогам за определенный период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) для учебно-вспомогательного персонала, служащих, рабочих.
4.2. Основанием для оценки результативности профессиональной деятельности всех категорий работников служит оценочный лист критериев эффективности.
4.3. Для определения размера стимулирующей выплаты всем категориям работников, используется бальная система. На основании самоанализа, работник определяет критерии эффективности деятельности, при этом каждый из них оценивается определенным баллом. Таким образом, выполнение работником требований критерия добавляет ему баллы, а невыполнение, соответственно, снимает. Оценочный лист передается в Комиссию по выплатам компенсационного и стимулирующего характера.
4.4. Комиссия на основе представленных материалов проводит экспертную оценку результативности деятельности работников в соответствии с установленными критериями эффективности работы. Исходя из этого, стимулирующая доплата работникам определяется путем выполнения подсчетов по следующему алгоритму:
- проведение промежуточной «балльной» оценки результатов деятельности работников с использованием баллов по установленным критериям. Результатом промежуточной оценки является сводный "балльный" список работников (список педагогических работников и список учебно - вспомогательного персонала, служащих и рабочих);
- определение "стоимости" 1 балла, для чего сумма средств, планируемых на установление выплат стимулирующего характера, делится на общее количество баллов, набранных работниками;
- расчет размера выплаты стимулирующего характера для конкретного работника путем умножения "стоимости" одного балла на количество баллов, которое набрал работник.
4.5. Оценочный лист критериев эффективности предоставляется на рассмотрение в Комиссию по выплатам компенсационного и стимулирующего характера до 25 числа текущего месяца. В случае несвоевременного предоставления формы сотрудником, показатели эффективности работы сотрудника Комиссией не рассматриваются,

соответственно не производится начисление выплат стимулирующего характера за отчетный период.

5. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки

5.1. В случае несогласия работника с оценкой качества работы Комиссией по распределению выплат компенсационного и стимулирующего характера, он вправе подать апелляцию.
5.2. Апелляция подается в письменном виде на имя председателя конфликтной комиссии с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие и документальных данных, подтверждающих неправомерность вынесенной оценки.
5.3. Апелляция не может содержать претензии к составу конфликтной комиссии и процедуре оценки.
5.4. На основании поданной апелляции председатель конфликтной комиссии в срок не позднее трех рабочих дней со дня подачи апелляции, созывает для ее рассмотрения заседание конфликтной комиссии.
5.5. В присутствии работника, подавшего апелляцию, члены конфликтной комиссии еще раз проводят проверку правильности оценки, основываясь на представленных документальных данных, сверяя их с данными оценочного листа качества деятельности работника), по результатам которых подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) изменяют ее.

6. Виды выплат

6.1. Выплаты компенсационного характера.

6.1.1. оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере (ст. 147 ТК РФ) (устанавливается в соответствии с картой аттестации рабочих мест по условиям труда и отчетной документацией по аттестации рабочих мест, выдаваемой специализированной организацией, на период до устранения факторов, приведших к образованию вредных и (или) опасных условий труда);
6.1.2. оплата труда при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (ст. 149 ТК РФ) (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе;
6.1.3. работа в ночное время;
6.1.4. расширении зон обслуживания;
6.1.5. увеличении объема выполняемых работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором,
6.1.6. за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
6.1.7. за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника;
6.1.8. за работу с детьми из социально неблагополучных семей;
6.1.9. наставничество (совершенствование методического и профессионального мастерства педагогов, не имеющих педагогического опыта);
6.1.10. поддержка молодых преподавательских кадров;
6.1.11. работа по социальной защите работников, участие в разработке правил внутреннего трудового распорядка, кодекса этики и служебного поведения и других локальных нормативных актов, в целях повышения качества предоставления образовательной услуги. Контроль выполнения работниками условий нормативных документов, локальных актов учреждения.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном и суммарном отношении к должностному окладу, сроком на 1 учебный год, согласно указанным критериям (приложение № 1)без учета МРОТ.
Выплаты компенсационного характера могут быть отменены в случае невыполнения дополнительной работы, за которую была установлена выплата.

6.2. Выплаты стимулирующего характера

6.2.1. Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу педагогического работника, который устанавливается с учетом уровня его профессиональной

подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается на 1 год. По результатам проведения оценки в соответствии с установленными критериями работнику может быть установлен персональный повышающий коэффициент к окладу до 3,0 (приложение № 2).

Установление персонального повышающего коэффициента к должностному окладу педагогического работника не носит обязательный характер;

6.2.2. Ежемесячные премиальные выплаты педагогическим работникам по итогам за определенный период (приложение № 3) и премиальные выплаты за качество и высокие результаты выполняемой работы для учебно-вспомогательного персонала, служащих, рабочих по итогам за определенный период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год - приложение № 4), с учетом следующих показателей:

- соблюдение регламентов, стандартов, технологий, требований к выполнению работ, предусмотренных должностными обязанностями;
- соблюдение установленных сроков выполнения работ;
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;
- интенсивность и напряженность работы (количество проведенных мероприятий);
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб Учреждения;
- организация и участие в мероприятиях, направленных на повышение авторитета Учреждения;
- непосредственное участие в реализации проектов;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны заведующего);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- своевременность и полноту подготовки отчётности.

6.2.3. Выплаты стимулирующего характера всем категориям работников сроком на 1 год осуществляются на основе формализованных показателей эффективности деятельности работников, согласно (приложению №5).

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном и суммарном отношении к должностному окладу без учета МРОТ.

6.2.4. Критерии эффективности работы устанавливаются с согласования с представительным органом работников.

6.2.5. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает заведующий, с учетом решения Комиссии по распределению выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2.6. На основании протокола Комиссии, заведующий, в течение 3-х рабочих дней издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера всем категориям работников с указанием суммы выплаты.

6.2.7. Премирование работников по результатам их труда есть право, а не обязанность руководителя и зависит, в частности, от количества и качества труда работников, финансового состояния образовательного учреждения и прочих факторов, оказывающих влияние на сам факт и размер премирования.

7. Материальная помощь.

Образовательное учреждение из фонда надбавок и доплат, фонда экономии заработанной платы, вправе оказывать в исключительных случаях материальную помощь своим работникам.

Материальная помощь работнику, оказывается, по его письменному заявлению в случае сложного материального положения, тяжелой болезни или смерти кого-то из близких родственников.Также, при наличии средств, материальная помощь оказывается в торжественных случаях: свадьба работника, рождение ребенка. Материальная помощь оформляется приказом руководителя образовательного учреждения по личному заявлению работника с представлением документов, подтверждающих ситуацию, в которой

оказывается материальная помощь, по согласованию с профсоюзным органом. Условия выплаты материальной помощи регламентируется Коллективным договором.

8. Заключение положения

8.1. Положение вступает в силу с 01.10.2023 года и действует до 31.08.2024года.

8.2. Изменения и дополнения в Положение вносятся решением Общего собрания работников ДОУ и утверждается приказом заведующего.

к положению о выплатах компенсационного
и стимулирующего характера
работникам МБДОУ «ДСКВ №27»

Выплаты компенсационного характера сроком на 1 учебный год

Наименование должности	Критерии для выплаты	Процентное отношение к должностному окладу
Повар, рабочий по кухне, рабочий по стирке белья	Выплата работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, (устанавливается в соответствии с картой аттестации рабочих мест по условиям труда) за работу во вредных условиях труда класса 3.1 за работу во вредных условиях труда класса 3.2	 12% 10%
Сторож	За работу в ночное время	50%
Педагог-психолог	За работу с детьми ОВЗ	10%
Педагогические работники	Наставничество, совершенствование методического и профессионального мастерства педагогов, оказание помощи начинающим педагогам.	15%
Педагогические работники	Молодым преподавательским кадрам в целях поддержки: - 1 год - 2 год - 3 год	 40% 30% 20%
Педагогические работники	Участие в решении вопросов аттестации и повышения квалификации сотрудников. Подготовка необходимой документации к представлению работников к поощрениям и наградам. Реализация инклюзивного образовательного процесса в группах комбинированной направленности. Изготовление декораций, атрибутов к праздникам, развлечениям, досугам. Организация и оформление детско-родительских выставок. Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления ДОУ. Работа в комиссиях, творческой группе. Организация взаимодействия с социальными партнерами: заключение договоров, планирование и проведение совместных мероприятий. Создание комфортных и эстетических условий для развития воспитанников (многофункциональность помещений, оформление зон деятельности согласно возрастным особенностям)Организация проектной деятельности, деятельности по образовательному процессу дошкольников. Сбор, ведение, хранение документации по ППк, ПМПк, изготовление нетрадиционных пособий, игр по речевой деятельности, курирование речевых уголков в группах. Подготовка и участие в проведении мероприятий, не предусмотренных учебным планом. Ведение документации, в т.ч. электронных форм документаций.	20%
Педагогические работники	Работа с детьми из социально неблагополучных семей. Выполнение функций уполномоченного по правам ребенка.	10%

Педагогические работники	Ведение кружковой работы	10%
Делопроизводитель	Работа с ресурсами в интернет-пространстве. Администрирование и координирование сайтов: "Е - Услуги", "Сетевой город", " Сбис", «ССТУ. РФ», «Меркурий», «Навигатор», «ПОС», «СЗВ-М», «СЗВ-ТД2, «СЗВ–стаж», «Работа в России, модуль энергосбережения и др. Мониторинговые исследования в сфере образования. Организация сотрудничества с учреждениями дополнительного образования, общественными организациями, обслуживающими организациями и др. организациями.	200%
Экономист	Оперативное отслеживание изменений в ФЗ № 44, многоплановая работа с партнерами в целях определения наилучших и экономически выгодных для учреждения товаров и услуг. Ведение официальных сайтов: sisso.org, monfgos.firo.ru, https://ccty.рф, online.sbis.ru., goszakfz.tula.ru, bus.gov.ru, tula.rgisee.ru, sberbank-ast.ru, goauslugi.ru, Ik.zakupki.ru,zakupki.gov.ru, региональная система ТО (РИС ТО). Установка программного обеспечения.	130%
Все категории работников	Общественная нагрузка: работа по социальной защите работников, участие в разработке правил внутреннего трудового распорядка, кодекса этики и служебного поведения и других локальных нормативных актов, в целях повышения качества предоставления образовательной услуги. Контроль выполнения работниками условий нормативных документов, локальных актов учреждения.	200%

Приложение № 2
к положению о выплатах компенсационного
и стимулирующего характера
работникам МБДОУ «ДСКВ №27»

Критерии*	**Наименование и обозначение показателей***	**Коэффициент/ баллы***
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
1.Сложность и важность выполняемой работы:		2,70
1.1 Наличие индивидуальных программ развития воспитанников. Индивидуальная коррекционная работа (в группах комбинированной направленности).	1 программа от 2-х и более	до 0,4 0,2 0,4
1.2 Разработка электронно-образовательных ресурсов (учебных фильмов, пособий)	наличие	0,5
1.3 Участие воспитателя в конкурсах профессионального мастерства.	в учреждении на муниципальном уровне на областном уровне	до 0,4 0,1 0,2 0,4
1.4 Участие в работе комиссий учреждения	участие	0,2
1.5 Разработка программ и участие в открытых мероприятиях.	Участие Учреждение Вне учреждения	до 0,2 0,1 0,2
1.6 Создание и обновление сайтов		0,2
1.7 Участие в работе методических объединений.	Учреждение муниципальный уровень на региональный уровень	до 0,4 0,1 0,2 0,4
1.8 Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета учреждения	Указать конкретное мероприятие	0,2
1.9 Обновление инновационных методик	Указать какие методики используются	0,2
2. Самостоятельность и ответственность при выполнении поставленных задач 2.1. на период испытательного срока 2.2. в течении профессиональной деятельности		до 0,30 0,2 0,3
Максимально возможный размер		**3**

Приложение № 3
к положениюо выплатах компенсационного
и стимулирующего характера работникам
МБДОУ «Детский сад комбинированного вида № 27»

Оценочный лист критериев эффективности профессиональной деятельности педагогических работников, педагогов дополнительного образования МБДОУ «Детский сад комбинированного вида № 27»

Педагогический работник_____за_____ месяц _____ год
(ФИО)

№ п/п	Показатель	Индикаторы	Баллы	Оценка педагога (заполняется самостоятельно)	Оценка комиссии МБДОУ «ДСКВ № 27»
1.Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)					
1.1.	Наличие индивидуальных программ, различных типов проектов, применяемых в реализации ООП.	имеется от 2-х и более	2		
1.2.	Участие педагога в разработке дополнительных программ.	участие	2		
1.3.	Участие в период подготовки к ППк, ПМПК.	участие	2		
1.4.	Самостоятельная разработка электронно-образовательных ресурсов (презентаций, учебных фильмов, пособий) и их использование в учебном процессе (сдача в картотеку)	наличие	2		
1.5.	Участие педагогов в профессиональных конкурсах педагогического мастерства.	- уровень ДОУ - муниципальный - региональный - федеральный - международный	1 2 3 4 5		
1.6.	Участие в проведении праздников, развлечений, мероприятий: создание костюмов, образов, декораций, подбор музыкального сопровождения, исполнение ролей.	участие	2		
1.7.	Руководство и участие в методической работе : выступление на педагогических советах, семинарах, методических объединений, педагогических чтениях, родительских собраниях.	- уровень ДОУ - муниципальный	1 2		
1.8.	Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета учреждения (конкретное мероприятие)	участие	5		
1.9.	Применение медико-профилактических мероприятий совместно с медицинским работником (конкретное мероприятие).	участие	2		
1.10.	Наличие страницы на сайте ДОУ и созданного самостоятельно, и своевременное его обновление (скриншот)	наличие	2		
1.11.	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня, программах, грантах, инновационных проектах, жюри, экспертов, СМИ по распространению педагогического опыта.	- уровень ДОУ - муниципальный - региональный - федеральный - международный	1 2 3 4 5		
1.12.	Предоставление новостного коллажа: описание мероприятия, фото, видео.	наличие не менее 2-х	2		
1.13.	Обновление неординарными элементами: пространственной среды, уголков для родителей, участков (дидактическими разработками, пособиями, играми, рекомендациями ДОУ) в соответствии с санитарно-эпидемиологическими требованиями ФГОС, ФОП и т.д.	наличие не менее 2-х	5		
1.14.	Самостоятельность и ответственность при выполнении поставленных задач: на период испытательного срока, в течении профессиональной деятельности (конретное поручение)	наличие	2		
1.15.	Взаимодействие с социальными партнерами, наличие письменных благодарностей, отзывов за работу(по заключенным договорам)	выполнение	2		
1.16.	Результативность участия воспитанников в смотрах, выставках, конкурсах различного уровня.	- уровень ДОУ - муниципальный - региональный - федеральный - международный	1 2 3 4 5		
1.17.	Высокая исполнительская дисциплина по ведению	наличие	2		

	педагогической документации (планирование, табель посещаемости группы, фильтр, своевременное внесение изменений в сведения о родителях, протоколы родительских собраний, диагностические материалы и т.д.)				
1.18.	Позитивная динамика образовательных достижений воспитанников по образовательным программам,стабильных результатов коррекции развития воспитанников с ограниченными возможностями здоровья.(по результатам диагностики 2 раза в год)	более 75%	2		
1.19.	Своевременное проведение работы с родителями по вопросу погашения задолженности по родительской плате.	наличие	2		
1.20.	Своевременное проведение работы с семьями социального риска.	наличие	2		
1.21.	Обеспечение безопасности жизнедеятельности детей в учебно-воспитательном процессе (отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев)	наличие	2		
1.22.	Наличие травм. Не соблюдение санитарно - эпидемиологичекого режима, режима дня.	наличие	-10		
1.23.	Организация и проведение экскурсий и посещение развлекательных мероприятий за пределами ДОУ	наличие	2		
1.24.	Положительная динамика показателей сохранения здоровья воспитанников по основным видам заболеваний по сравнению с предыдущим периодом	более 75%	2		
Максимально возможное количество баллов		*92*			
2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда					
2.1.	Подготовка воспитанников для участия в конкурсах, соревнований и т.д (наличие документа)	- уровень ДОУ - муниципальный - региональный - федеральный -международный	1 2 3 4 5		
2.2.	Обобщение и распространение педагогического опыта (выступления на семинарах, педагогических советах, конференциях, круглых столах, вебинарах, в сетевом взаимодействии)	- уровень ДОУ - муниципальный - региональный - федеральный - международный	1 2 3 4 5		
2.3.	- Участие в просветительской работе по безопасности жизнедеятельности для воспитателей и родителей воспитанников (скриншот, ссылка)	участие	2		
2.4.	Высокий уровень образовательной деятельности с детьми с использованием современных методов и технологий	использование	2		
Максимально возможное количество баллов		*34*			
3.Оценка качества выполнения работ					
3.1.	Отсутствие обоснованных жалоб по поводу: охраны жизни и здоровья детей, соблюдения режима дня, соблюдения норм техники безопасности, охраны труда и правил внутреннего трудового распорядка, обоснованных жалоб по организации образовательной деятельности.	отсутствие по всем критериям	2		
3.2	Взаимодействие педагога с родителями в оформлении групп и уличных участков, организации выставок, подготовке к утренникам и открытым мероприятиям и др.	наличие	2		
Максимально возможное количество баллов		*4*			
Итого			130		
Штрафные баллы			-10		

Педагогический работник:_____

Председатель комиссии: заместитель заведующего по ВМР_____Кикина Н.С.

секретарь комиссии: делопроизводитель _____Кулик Н.В.

члены комиссии: заместитель заведующего по ХЧ _____Распопова О.В.

музыкальный руководитель _____Терениченко Л.В.

председатель профсоюзной организации _____Колесникова Т.Н.

Приложение № 4
к положению о выплатах компенсационного
и стимулирующего характера работникам
МБДОУ «Детский сад комбинированного вида № 27»

Оценочный лист критериев эффективности профессиональной деятельности сотрудников МБДОУ «Детский сад комбинированного вида № 27»
(заместитель заведующего по ХЧ и ВМР, служащие 1 и 3 уровня)

Работник_____**За** _____ **месяц** _____ **год**
(ФИО)

№ п/п	Показатель	Индикаторы	Баллы	Оценка педагога (заполняется самостоятельно)	Оценка комиссии МБДОУ «ДСКВ № 27»
1.Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)					
1.1.	Качественное ведение и своевременное обновление документации по Учреждению.	Факт выполнения	2		
1.2.	Освоение и обновление ПО.	Факт выполнения	2		
1.3.	Своевременное размещение информации на сайтах согласно требованиям законодательства.	Факт выполнения	2		
1.4.	Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета ДОУ.	Факт выполнения	10		
1.5.	Личный вклад в развитие образовательной инфраструктуры (пошив изделий, изготовление декораций, атрибутов, оформление помещений). Благоустройство территории и участков Учреждения (участие в субботниках, уборке и озеленении территории, ремонте и демонтаже уличного оборудования).	Факт участия	2		
1.6.	Подготовка и участие в городских мероприятия.	Факт участия	5		
1.7.	Выполнение программы по ресурсосбережению: энергосбережению, водосбережению.	Выполнение	2		
1.8.	Участие в проведении ремонтных работ собственными силами учреждения.	Участие	5		
Максимально возможное количество баллов			***30***		
2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда					
2.1.	Активное использование интернет ресурсов, создание мультимедийных презентаций, подбор видеоматериалов к открытым мероприятиям.	Факт выполнения	10		
2.2.	Своевременная сдача отчетности. Отсутствие штрафных санкций со стороны контрольных органов по итогам проверочных мероприятий.	Факт выполнения	15		
2.3.	Эффективность работы при подготовке к проверке проверяющих органов.	Факт выполнения	10		
2.4.	Срочность, сложность, напряженность, объем и эффективность выполняемой работы, уровень ответственности при принятии решений.	Факт выполнения	15		
2.5.	Активное участие в общественной работе. Участие в органах самоуправления, комиссиях, социальными партнерами.	Факт участия	10		
Максимально возможное количество баллов			***60***		
3.Оценка качества выполнения работ					
3.1.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны администрации и работников по поводу: соблюдения трудовой дисциплины, норм профессиональной этики, соблюдения норм техники безопасности, санитарных правил, охраны труда и правил внутреннего трудового распорядка, СанПин и др.	Отсутствие жалоб	15		
3.2.	Отсутствие фактов халатного отношения работника к оборудованию, материальным ценностям. Сохранность материально- технической базы.	Отсутствие жалоб	15		
3.3.	Отсутствие предписаний по надзору и контролю от проверяющих органов.	Отсутствие жалоб	10		
3.4.	Отсутствие обоснованных жалоб от законных представителей.	Отсутствие жалоб	10		
Максимально возможное количество баллов			***50***		
Итого			140		

Работник:_____

Председатель комиссии: заместитель заведующего по ВМР_____Кикина Н.С.
секретарь комиссии: делопроизводитель _____Кулик Н.В.
члены комиссии: заместитель заведующего по ХЧ _____Распопова О.В.
музыкальный руководитель _____Терениченко Л.В.
председатель профсоюзной организации _____Колесникова Т.Н.

Оценочный лист критериев эффективности профессиональной деятельности сотрудников МБДОУ «Детский сад комбинированного вида № 27»
(учебно-вспомогательный персонал, рабочие)

Работник_____**За** _____ **месяц** _____ **год**
(ФИО)

№ п/п	Показатель	Индикаторы	Баллы	Оценка педагога (заполняется самостоятельно)	Оценка комиссии МБДОУ «ДСКВ № 27»
1.Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)					
1.1.	Качественное ведение и своевременное обновление документации по Учреждению.	Факт выполнения	2		
1.2.	Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета ДОУ.	Факт выполнения	2		
1.3.	Личный вклад в развитие образовательной инфраструктуры (пошив изделий, изготовление декораций, атрибутов, оформление помещений). Благоустройство территории и участков Учреждения (участие в субботниках, уборке и озеленении территории, ремонте и демонтаже уличного оборудования)..	Факт выполнения	2		
1.4.	Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета ДОУ.	Факт выполнения	10		
1.5.	- Подготовка и участие в городских мероприятия	Факт выполнения	2		
1.6.	Подготовка и участие в городских мероприятия.	Факт выполнения	5		
1.7.	Выполнение программы по ресурсосбережению: энергосбережению, водосбережению.	Факт выполнения	2		
1.8.	Участие в проведении ремонтных работ собственными силами учреждения.	Факт участия Участие	5		
Максимально возможное количество баллов			***30***		
2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда					
2.1.	Эффективность работы при подготовке к проверке проверяющих органов.	Факт выполнения	10		
2.2.	Срочность, сложность, напряженность, объем и эффективность выполняемой работы, уровень ответственности при принятии решений.	Факт выполнения	15		
2.3.	Активное участие в общественной работе. Участие в органах самоуправления, комиссиях, социальными партнерами.	Факт выполнения	10		
2.4.	Образцовое содержание групповых ячеек, прогулочных участков, цветников.	Факт выполнения	15		
2.5.	Обеспечение экономии и рационального использования энергоресурсов, воды и материально-технического оборудования	Факт выполнения	10		
Максимально возможное количество баллов			***60***		
3.Оценка качества выполнения работ					
3.1.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны администрации и работников по поводу: соблюдения трудовой дисциплины, норм профессиональной этики, соблюдения норм техники безопасности, санитарных правил, охраны труда и правил внутреннего трудового распорядка, СанПин и др.	Отсутствие жалоб	15		
3.2.	- Отсутствие фактов халатного отношения работника к оборудованию, материальным ценностям. Сохранность материально- технической базы.	Отсутствие жалоб	15		
3.3.	Отсутствие предписаний по надзору и контролю от проверяющих органов.	Отсутствие жалоб	10		
3.4.	Отсутствие обоснованных жалоб от законных представителей.	Отсутствие жалоб	10		
Максимально возможное количество баллов			***50***		
Итого			140		

Работник:_____

Председатель комиссии: заместитель заведующего по ВМР_____Кикина Н.С.
секретарь комиссии: делопроизводитель _____Кулик Н.В.
члены комиссии: заместитель заведующего по ХЧ _____Распопова О.В.
музыкальный руководитель _____Терениченко Л.В.
председатель профсоюзной организации _____Колесникова Т.Н.

Приложение № 5
к положению о выплатах компенсационного
и стимулирующего характера работникам
МБДОУ «Детский сад комбинированного вида № 27»

Критерии выплат стимулирующего характера всем категориям работников МБДОУ «Детский сад комбинированного вида № 27», сроком на 1 учебный год.

№ п/п	Критерии для выплаты	Процентное отношение к должностному окладу (1 ставка)	Процентное отношение к должностному окладу (0,5 ставки)
1.Делопроизводитель, заместитель заведующего по ВМР, педагогические работники	Администрирование и координирование сайтов: официальный сайт образовательного учреждения, "Е - Услуги", "Сетевой город", " Сбис", «ССТУ. РФ»,«Меркурий», «Навигатор», «ПОС», «Работа в России, модуль энергосбережения. Мониторинговые исследования в сфере образования. Ежемесячный отчет СЗВ-М, СЗВ-ТД Ежегодный отчет СЗВ –стаж Своевременное формирование ежегодных статистических отчетов.	80%	
	Администрирование и координирование официальных страниц ДОУ в социальных сетях (1 страница)	50%	
	Взаимодействие с фондом соцзащиты населения, органом социального страхования, пенсионным фондом, центром занятости населения, отделом воинского учета, налоговым органом	20%	
	Выполнение на высоком уровне функций работника, своевременный контроль учета входящей и исходящей документации, сроков исполнения. Качественное ведение в соответствии с требованиями нормативной документации и своевременное обновление сайта ДОУ, регулярное ведение номенклатуры дел. Своевременная подготовка и оформление архивных материалов, по которым закончено делопроизводство.	50%	
	Работа в системе учета доступности объектов социальной инфраструктуры для детей с ОВЗ.	30%	
Максимально возможное количество		**200%**	**100%**
2. заместитель заведующего по ХЧ	Качественное ведение работы уполномоченного по обеспечению норм охраны труда и техники безопасности на производстве, ответственного за газовое оборудование и центральное отопление. Контроль соблюдения правил противопожарного режима, антитеррористической защищенности.	50%	
	Взаимодействие с обслуживающими организациями: РАМС, электросеть, водоканал, теплоэнерго и др. организациии.	50%	
	Контроль и выполнение программы по ресурсосбережению: энергосбережению, водосбережению. Своевременную, четкую работу по проведению инструктажей с персоналом, тренировок, качественную работу по предоставлению отчетной документации.	50%	
	Взаимодействие со специализированными организациями по подготовке актов на списание с баланса основных средств по результатам испытаний. Член экспертной комиссии при проведении закупочных процедур	30%	
Максимально возможное количество баллов		**180%**	**60%**
3. Экономист	Своевременная организация работы с поставщиками (подрядчиками, исполнителями) в целях определения состояния конкурентной среды на соответствующих рынках товаров, работ, услуг, определение наилучших технологий и других решений для обеспечения нужд ДОУ.	60%	

	Качественное и срочное выполнение особо важных работ (размещение планов-графиков, аукционов, закупок в системах https://nsi.tularegion.ru/, rks.tularegion.ru https://zakupki.tularegion.ru/; https://www.sberbank-ast.ru/). Оперативное отслеживание изменений в ФЗ № 44, оперативность в работе с поставщиками в целях определения наилучших и экономически выгодных для учреждения товаров и услуг.	60%	
	Четкое соблюдение порядка и времени подготовки и проведения закупочной деятельности, совместных процедур Качественное формирование, ведение и хранение базы данных экономической информации.	60%	
Максимально возможное количество баллов		**180%**	**60%**
4.всем категориям работников	Увеличение объема выполняемых работ. Работу, не входящую в должностные обязанности. Сложность, напряженность, объем и эффективность выполняемой работы, самостоятельность при принятии решений, специальный режим работы. Высокое качество организации ремонтных и ремонтно-профилактических работ.	180%	60%
	Максимально возможное количество баллов	**180%**	**60%**