

УТВЕРЖДЕНО
Приказом МБДОУ
ДС № 10 «Ромашка»
пгт.Новомихайловский
№ 120/1-О от «29» августа 2022 г.

Заведующий

_____ А.Р. Петрушина



**Положение
об оплате труда и стимулировании работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детского сада
№ 10 «Ромашка» пгт.Новомихайловский
муниципального образования Туапсинский район**

Принято общим собранием
трудового коллектива
МБДОУ ДС № 10
«Ромашка» пгт.Новомихайловский
Протокол № 6/1
от «29» августа 2022 г.

СОГЛАСОВАНО
Председателем профсоюзного
комитета МБДОУ ДС № 10
«Ромашка» пгт.Новомихайловский
_____ О.А. Токарева
от «29» августа 2022 г.



1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда и стимулировании работников (далее по тексту - Положение) муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 10 «Ромашка» пгт.Новомихайловский муниципального образования Туапсинский район (далее по тексту - Организация) разработано в целях совершенствования оплаты труда работников, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, в соответствии с Указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 года № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы», государственной программой Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 15 мая 2013 года № 792-р, программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 — 2018 годы, утв. распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 года № 2190-р, приказом Минтруда России № 167н от 26 апреля 2013 года «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», письмом Минобрнауки России от 12 сентября 2013 года № НТ-883/17 «О реализации части 11 статьи 108 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации, постановлением администрации муниципального образования Туапсинский район от 13 сентября 2013 года № 3019 «О внесении изменений в постановление главы муниципального образования Туапсинский район от 28 ноября 2008 года № 2602 «О введении отраслевой и межотраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Туапсинский район», приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», в целях совершенствования систем оплаты труда работников бюджетных учреждений, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности труда. Положение распространяется на оплату труда работников Организации, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования.

2. Оплата труда работников Организации

2.1. Заработная плата работников Организации состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Должностной оклад работников Организации определяется трудовым договором, исходя из минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, определяемых заведующим Организации на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленному по профессиональной квалификационной группе, образует новый оклад.

Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов (должностных

окладов), ставки заработной платы отражены в приложении № 1 к Положению об отраслевой и межотраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Туапсинский район, утвержденном постановлением администрации муниципального образования Туапсинский район от 13 сентября 2013 года № 3019 «О внесении изменений в постановление главы муниципального образования Туапсинский район от 28 ноября 2008 года № 2602 «О введении отраслевой и межотраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Туапсинский район».

2.3. Оплата труда работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в муниципальном образовании Туапсинский район.

Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным работникам производятся по условиям оплаты труда учреждений, в которых они работают.

2.4. За работниками Организации, находящегося на капитальном ремонте, находящемся в процессе реорганизации, либо деятельность которого приостановлена не по вине работника Организации, сохраняется должностной оклад в размере 0,75 ставки и пропорционально ему выплаты стимулирующего и компенсационного характера.

2.5. Заведующий Организации, устанавливает работникам выплаты стимулирующего характера, предусмотренные п.3 настоящего Положения.

2.6. Заведующий Организации устанавливает работникам выплаты компенсационного характера, предусмотренные п.4 настоящего Положения.

2.7. Премирование работников осуществляется с учетом результатов деятельности Организации в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы Организации, предусмотренные п.5 настоящего Положения.

Премирование работников осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда в пределах лимитов бюджетных обязательств.

Размеры премирования работников устанавливаются заведующим Организации по согласованию с представителем трудового коллектива (председатель ПК)

2.8. Месячная заработная плата работника Организации, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

2.9. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

2.10. Оплата труда работников Организации производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности на соответствующий финансовый год.

2.11. Установленная работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно, вне зависимости от количества рабочих дней в разные месяцы года.

2.12. Перед получением заработной платы за вторую половину месяца каждому работнику выдается расчетный лист.

2.13. Заработная плата выплачивается через банковский счет с использованием банковских карт два раза в месяц не позднее 23 числа текущего месяца и 8 числа месяца, следующего за расчетным периодом.

2.14. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим днем перечисление заработной платы производится накануне этого дня.

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. Положением об оплате и стимулировании труда работников Организации может быть предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

3.1.1. повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;

3.1.2. повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за ученую степень, почетное звание, нагрудный знак;

Решение о введении соответствующих норм принимается заведующим Организации с учетом обеспечения выплат выделенными бюджетными ассигнованиями. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения должностного оклада работника Организации 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.

3.1.3. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования работников Организации 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.

3.1.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам Организации, 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".

0,15 – за учетную степень доктора наук.

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

3.2. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам Организации 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%.

3.3 За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей размер надбавки устанавливается в абсолютном размере:

– составление меню-требования при отсутствии медицинского работника - до 1500 рублей;

- выполнение обязанностей контрактного управляющего в сфере закупок товаров, работ и услуг для нужд Организации – 2000 руб. Данный вид выплат стимулирующего характера выплачивается на основании приказа заведующего «О возложении обязанностей»;
- ведение официального сайта Организации, работа в автоматизированной системе управление сферой образования Краснодарского края «Сетевой город. Образования» - до 2000 руб. Данный вид выплат стимулирующего характера выплачивается на основании приказа заведующего «О назначении ответственного»;
- реализация дополнительных социальных проектов (взаимодействие и расширение связей с другими учреждениями, социальными партнерами в рамках реализации проектов) - до 5 000 рублей;
- за выполнение работ, связанных с текущим ремонтом в текущем году и подготовке Организации к работе в летний оздоровительный период и началу нового учебного года – до 5000 рублей;
- формирование и ведение личных дел детей, компенсационных дел детей, ведение архива Организации и социального страхования – до 1500 рублей;
- организация и соблюдение правил и требований ОТ, осуществление контроля за выполнением требований и правил, подготовка и ведение всей необходимой документации – до 1500 рублей;
- за работу, по подготовке Организации к работе в летний оздоровительный период и начало нового учебного года – до 5000 рублей;
- организация соблюдения требований пожарной безопасности зданий и сооружений Организации осуществление контроля за исправностью средств пожаротушения (при наличии удостоверения о проведении обучения и проверки знаний по пожарно-техническому минимуму) – до 1500 рублей;
- исполнение обязанностей контрактного управляющего – до 3000 рублей;
- прочие обязанности, устанавливаемые заведующим Организации, при условии: в должностной инструкции работника, указанные обязанности не прописаны, в штатном расписании нет должностей с аналогичными обязанностями, в Организации издан приказ по возложению на работника прочих обязанностей.

3.3.1. доплата молодым специалистам – до 3000 рублей;

доплата педагогам наставникам – до 3000 рублей;

Выплаты стимулирующего характера, указанные в п.3.3., устанавливаются по итогам работы учреждения (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год) сроком не более 1 года, по истечении которого могут быть сохранены или отменены.

Стимулирующие надбавки выплачиваются одновременно с выплатой заработной платы за фактически отработанное время, в пределах фонда экономии оплаты труда Организации.

Выплаты стимулирующего характера п.3.3. могут быть частично или полностью сняты ранее установленного срока на основании приказа заведующего Организации, если результаты работы ухудшены.

3.4 Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы работников Организации устанавливается дифференцированно в зависимости от выполнения работниками показателей за отчетный период (за квартал, полугодие, год).

3.4.1. При установлении ежегодной выплаты учитываются результаты работы работника за отчетный период (за квартал, полугодие, год) сроком на 1 год.

3.4.2. На основании приказа заведующего Организации в начале года создается комиссия по распределению стимулирующих выплат (далее Комиссия) из представителей работников подразделений персонала Организации в составе 5 человек. Действия Комиссии осуществляются согласно регламенту процедуры распределения стимулирующего фонда работников Организации (приложение № 1 к настоящему

Положению). Комиссия рассматривает предоставленную отчетную информацию и оценивает деятельность работников по бальной системе согласно протоколу.

3.4.3. Расчет размера стимулирующих выплат, выраженный в денежных величинах, по каждому работнику производится по формуле:

$РС = КБ \times СБ$, где:

РС – размер стимулирующей надбавки работника (руб.);

КБ – количество фактически набранных работником баллов.

СБ – стоимость одного балла, которая определяется по формуле (руб):

$СБ = СФ/МБ$, где:

СФ – объем стимулирующего фонда организации (руб.)

МБ – максимальная сумма баллов полученная всеми работниками.

Определение уровня результативности работы работника осуществляется по критериям и показателям качества и результативности работы (приложение № 2 к настоящему Положению).

Перечень критериев и показателей качества и результативности работы для оценки работы работников, удельный вес каждого показателя определяются Комиссией и утверждаются приказом руководителя учреждения на год.

3.4.2. Ежемесячная выплата устанавливается за фактически отработанное время.

Размер ежемесячной выплаты каждому работнику утверждается приказом руководителя учреждения.

3.5 «Выплаты стимулирующего характера с 1 января 2014 года в размере 3000 рублей в месяц отдельным категориям работников в рамках реализации Закона Краснодарского края от 01.11.2013 N 2829-КЗ «О внесении изменений в Закон Краснодарского края «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями по финансовому обеспечению реализации основных общеобразовательных программ в части финансирования расходов на оплату труда работников общеобразовательных учреждений, расходов на учебники и учебные пособия, технические средства обучения расходные материалы и хозяйственные нужды (за исключением расходов на содержание зданий и коммунальных расходов, осуществляемых из местных бюджетов).

К отдельным категориям работников относятся:

1) педагогические работники (воспитатель, старший воспитатель, воспитатель группы компенсирующей направленности, воспитатель ГКП, музыкальный руководитель, учитель-логопед);

2) учебно-вспомогательный персонал (младший воспитатель, младший воспитатель ГКП, делопроизводитель, заведующий хозяйством);

3) обслуживающий персонал (дворник, кладовщик, машинист по стирке и ремонту спец. одежды, кастелянша, повар, кухонный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож, уборщик служебных помещений).

Денежные выплаты носят дополнительный характер и производятся исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту работы и по основной должности:

- при занятии штатной должности в полном объеме (не менее одной ставки) выплаты отдельным категориям работников муниципальных образовательных учреждений устанавливаются из расчета 3000 (три тысячи) рублей в месяц.

- при занятии штатной должности не в полном объеме или в случае если месяц, за который производится выплата, отработан не полностью, выплата осуществляется пропорционально отработанному времени.

3.6. Доплаты педагогическим работникам Организации реализующим образовательную программу дошкольного образования с 1 января 2014 года в размере 3000 (три тысячи) рублей в месяц в рамках реализации Закона Краснодарского края от

01.11.2013 N 2829-КЗ О внесении изменений в Закон Краснодарского края «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями по финансовому обеспечению реализации основных общеобразовательных программ в части финансирования расходов на оплату труда работников общеобразовательных учреждений, расходов на учебники и учебные пособия, технические средства обучения расходные материалы и хозяйственные нужды (за исключением расходов на содержание зданий и коммунальных расходов, осуществляемых из местных бюджетов)».

К педагогическим работникам Организации, реализующим образовательную программу дошкольного образования, относятся: воспитатель, воспитатель группы компенсирующей направленности, воспитатель ГКП, музыкальный руководитель, учитель-логопед, педагог-психолог.

В отношении работников, указанных выше, выполняющих объем работ менее нормы рабочего времени за ставку заработной платы, доплаты производить пропорционально отработанному времени.

Лицам, работающим на условиях совместительства, а также исполняющим обязанности временно отсутствующих работников, расчет доплат производить пропорционально отработанному времени по совмещаемой (временно замещаемой) должности.

Предельный размер доплаты, выплачиваемый одному работнику в одном учреждении, составляет 3000 (три тысячи) рублей в месяц.

Доплаты являются составной частью заработной платы педагогического работника и производятся ежемесячно в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

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

- при увеличении выслуги лет – со достижения следующего стажа, дающего право на соответствующие выплаты;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения, награждения;
- при наступлении у работника права на изменение оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Работникам Организации могут осуществляться следующие выплаты компенсационного характера:

- за совмещение профессий (должностей) (4.1.1);
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (4.1.2);
- за специфику работы (4.1.4);
- за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда (4.1.5.);
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (4.1.7.)
- за специфику работы в отдельных группах (4.1.8.)

4.1.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) при условии вакансии в штатном

расписании. Размер доплаты определяется по соглашению сторон трудового договора (ст.151 ТК РФ) с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.1.2. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.1.3. Выплаты, указанные в п.4.1.1. и п.4.1.2, устанавливаются приказом заведующего детским садом на основании заявления работника Организации.

4.1.4. Выплаты за специфику работы в отдельных группах устанавливаются к окладу (должностному окладу) работников, непосредственно работающих с детьми.

за работу в группах с детьми с ограниченными возможностями здоровья и детьми, нуждающихся в длительном лечении и проведении для них необходимого комплекса специальных лечебно-оздоровительных мероприятий (группы компенсирующей и комбинированной направленности).

Размер выплаты:

- в группе компенсирующей направленности для детей с тяжелыми нарушениями речи (логопедическая) – 20%;

Применение выплат за специфику работы не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

4.1.5. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда – устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда – 12%.

Заведующий Организации принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

4.1.5.1. Перечень должностей с вредными условиями труда согласно специальной оценке условий труда: младший воспитатель, повар, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды.

4.1.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра. Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Размер доплаты устанавливается приказом заведующего МБДОУ.

4.1.7. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

– не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

– не менее одинарной часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий

праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.1.8. Выплаты за специфику работы в отдельных группах устанавливаются к окладу (должностному окладу) работников, непосредственно работающих с детьми.

за работу в группах с детьми с ограниченными возможностями здоровья и детьми, нуждающихся в длительном лечении и проведении для них необходимого комплекса специальных лечебно-оздоровительных мероприятий (группы компенсирующей и комбинированной направленности).

Размер выплаты:

- в группе компенсирующей направленности для детей с тяжелыми нарушениями речи (логопедическая) – 20%;

- в группе компенсирующей и комбинированной направленности детей с ограниченными возможностями здоровья – 20%.

Применение выплат за специфику работы не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

4.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права, конкретизируются в трудовых договорах работников.

4.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе)

5. Порядок и условия премирования

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

- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- за качество выполняемых работ.

Премирование осуществляется по решению заведующего Организации по согласованию с представителем трудового коллектива в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Организации. Основанием для приказа на премирование является протокол, утвержденный представителем трудового коллектива.

5.1.1 Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников Организации 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 месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается в пределах имеющихся средств.

Конкретный размер премии может определяться как в баллах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

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

5.1.2. Работникам Организации может быть единовременно выплачена премия за качество выполняемых работ в размере до 5 окладов или в размере 20% от оклада ежемесячно 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.

5.1.3. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно 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 процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном значении. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

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

5.2. Заведующий Организации приказом о депремировании вправе снизить размер начисленной премии за некачественное исполнение должностных обязанностей, нарушения трудовой дисциплины, упущения в работе.

При наличии дисциплинарного взыскания «замечание» работник лишается премии на 50% (за месяц в котором применено взыскание).

При наличии дисциплинарного взыскания «выговор» работник лишается премии на 100%. (за месяц в котором применено взыскание).

5.3. Премия по итогам работы не выплачивается работникам:

- уволенным по инициативе Работодателя;
- уволенным по собственному желанию;
- имеющим на дату издания приказа о премировании не снятое дисциплинарное взыскание.

6. Материальная помощь

6.1. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам может быть выплачена материальная помощь. Размер и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, нормативными актами Организации.

6.2. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает заведующий Организации на основании письменного заявления работника с учетом мнения выборного профсоюзного органа:

- к ежегодному отпуску до 5000,0 руб. Допускается производить данную выплату по заявлению работника и по решению представителя ПК и в другое время;

- в связи с регистрацией брака работника или детей работника в размере до 5000,0 руб.;

- к 1 сентября родителю ребенка 1-го класса, к 26 мая выпускного 9-го или 11-го в размере 1000,0 руб.;

- в связи со смертью близких родственников (муж/жена, отец/мать, дети) в размере 5 000,0 руб., а также родственникам в связи со смертью самого работника в размере 10 000,0 руб.;

- в связи с другими непредвиденными обстоятельствами (по ходатайству представителя трудового коллектива);

- установления работнику инвалидности, вследствие несчастного случая на производстве, профзаболевания – 5 минимальных размеров оплаты труда;

- в связи с рождением ребенка в размере 5000, 00 рублей;

- в связи с юбилейными датами 50-летие – мужчины и женщины, 55-летие женщины и 60-летие - мужчины в размере 5000,0 руб.

- родителю, осуществляющему уход за детьми – инвалидами и инвалидами детства, в размере 4000,0 руб.

Иная материальная помощь согласно действующего коллективного договора МБДОУ ДС № 10 «Ромашка» пгт.Новомихайловский.

7. Оплата труда заместителей заведующего Организации.

7.1. Заработная плата заместителя заведующего Организации состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Должностные оклады заместителя заведующего Организации устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностных окладов заведующего дошкольного образовательного учреждения.

7.3. С учетом условий труда заместителя Организации устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделом 3,4 настоящего Положения.

7.4. Премирование заместителя заведующего Организации осуществляется в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

7.5. Материальная помощь заместителя заведующего Организации осуществляется в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

8. Индексация заработной платы.

8.1. Индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги осуществляется работодателем ежегодно с месяца, следующего за тем, в котором государственными органами статистики опубликована информация о росте

опубликованный государственными органами статистики индекс роста потребительских цен на товары и услуги в регионе нахождения работодателя за прошедший год.

9. Штатное расписание

9.1. Заведующий Организации формирует и утверждает штатное расписание в пределах фонда оплаты труда.

9.2. Штатное расписание по видам персонала составляется в соответствии с Уставом Организации.

9.3. В штатном расписании указываются должности работников, численные оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды компенсационного характера и другие обязательные выплаты, производимые законодательством и нормативными правовыми актами, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

9.4. Численный состав работников Организации должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных муниципальным заданием.

9.5. Настоящее Положение об оплате труда и стимулировании работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 10 «Ромашка» пгт. Новомихайловский муниципального образования Туапсинский район вступает в силу со дня его утверждения и действует до замены новым.

Заведующий



А.Р. Петрушина

Председатель ПК



О.А. Токарева

Лист ознакомления работников МБДОУ ДС №10 «Ромашка» пгт.Новомихайловский
с «Положением об оплате труда и стимулировании работников муниципального
бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада
№ 10 «Ромашка» пгт.Новомихайловский
муниципального образования Туапсинский район»

№ п/п	Ф.И.О. работника	подпись
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		
6.		
7.		
8.		
9.		
10.		
11.		
12.		
13.		
14.		
15.		
16.		
17.		
18.		
19.		
20.		
21.		
22.		
23.		
24.		
25.		
26.		
27.		
28.		
29.		
30.		
31.		
32.		

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к положению об оплате
труда и стимулировании
работников МБДОУ ДС № 10
«Ромашка» пгт.Новомихайловский
от «29» августа 2022 года

РЕГЛАМЕНТ
процедуры распределения стимулирующего фонда работников
МБДОУ ДС № 10 «Ромашка» пгт.Новомихайловский

Регламент процедуры распределения стимулирующего фонда работников МБДОУ ДС № 10 «Ромашка» пгт. Новомихайловский (далее по тексту - Организация) разработан в соответствии с положением об оплате труда и стимулировании работников Организации в целях повышения эффективности и высоких результатов работы, при наличии данного фонда. Данная процедура осуществляется в несколько этапов раз в квартал, полугодие, год.

1. Первый этап:

1.1. «Самооценка». Каждому работнику выдается пустой бланк (отчет о проделанной работе) в одном экземпляре, показателей эффективности и высоких результатов работы за прошедший отчетный период. Путем проведения самооценки каждый сотрудник осуществляет его оформление, в течение одного рабочего дня.

Далее данный бланк передается лично работником в комиссию по распределению стимулирующего фонда работников Организации (далее – Комиссия).

2. Второй этап:

2.1. Осуществляется заседание Комиссии, которое оформляется протоколом заседания. В процессе члены комиссии проводят анализ в отношении каждого работника, на соответствие и подтверждение фактов действительности изложенной самооценки в бланке показателей эффективности и высоких результатов работы.

2.2. Далее осуществляется подведение итогов, оформляется аналитическая справка. В данной справке выводятся: количество баллов.

2.3. В случае возникновения спорных вопросов приоритетным голосом наделяется председатель Комиссии, который так же в процессе работы осуществляет координирование членов Комиссии.

3. Третий этап:

3.1. Итоги по проведению процедуры распределения стимулирующего фонда работников доводятся до сведения руководителя Организации, с предоставлением аналитической справки. Комиссией оглашаются результаты аналитической работы в тот же день. Далее руководителем издается приказ с обязательной подписью работника об ознакомлении.

4. Ответственность Комиссии:

4.1. Все члены Комиссии несут персональную ответственность за осуществление процедуры распределения стимулирующего фонда работников, согласно действующему законодательству РФ и нормативной документации Организации.

4.2. В случае выявления несоответствия действительности либо оформления недостоверной информации членами Комиссии, заседание Комиссии считается недействительным.

4.2.3. В случае длительного отсутствия по уважительной причине одного из чл Комиссии, либо предоставление членом Комиссии письменного заявления об исключ из состава Комиссии, вносятся изменения в состав Комиссии, по личной инициа работника, на основании личного заявления с просьбой включить работника в со Комиссии.

5. Ответственность работников по предоставлению показателей эффективности высокие результаты работы.

5.1. Каждый работник несет персональную ответственность;

- за достоверность предоставляемых показателей работы согласно настояя регламента и положению о заработной платы и стимулировании работников Организ
- за сроки предоставления показателей.

5.2. В случае возникновения спорных вопросов между работником и Комиссией итогам проведения анализа показателей педагогов, за работником имеется пр обратиться к руководителю Организации, о пересмотре и детальной переоце эффективности показателей работы. В данном случае заседание комиссии осуществляе повторно в присутствии руководителя. Роль руководителя наделена правом слушател имеющего приоритетное право голоса на решение Комиссии.

5.3. Комиссия по распределению стимулирующего фонда не рассматрив показатели эффективности и высокие результаты работы заместителя заведующего административно-хозяйственной части, заместителя заведующего по учеб воспитательной работе. Данный анализ работы осуществляется заведующим Организаци

6. Контроль.

6.1. Основной контроль функциональности Комиссии остается за руководител Организации.

6.2. Руководитель подвергает проверки документацию по организации рабо Комиссии.

6.3. Руководитель принимает решения по функционированию Комиссии.

6.4. Изменения состава Комиссии ее создание или ликвидации осуществляется на основании приказа руководителя Организации.

Заведующий

Председатель ПК



А.Р. Петрушина

О.А. Токарева

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к положению об оплате
труда и стимулировании
работников МБДОУ ДС № 10
«Ромашка» пгт.Новомихайловский
от «29» августа 2022 года

Показатели качества и результативности работы работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детский сад № 10 муниципального образования
Туапсинский район

1. Заведующий хозяйством
Заведующий хозяйством– максимально 50 баллов:

№	Показатели	Условия получения выплаты	Периодичность (по итогам отчетного периода при наличии экономии ФОТ)	Размер выплаты баллы
1	Соответствие условий осуществления образовательного процесса и жизнедеятельности ДОУ СанПин 2.3/2.4. 3590-20, 2.4.3648-20 в части обеспечения температурного, светового, противопожарного, питьевого и других режимов	Контроль, акты проверок	по итогам отчетного периода	5
2	Своевременность и оперативность выполнения поручений и распоряжений в установленные сроки		по итогам отчетного периода	5
3	Качественная и своевременная подготовка, ведение документов в соответствии с установленными требованиями		по итогам отчетного периода	5
4	Отсутствие замечаний по сохранности материальных ценностей в подотчете	Акт инвентаризации	по итогам отчетного периода	5
5	Своевременная подготовка ДОУ к летне-оздоровительному периоду, новому учебному году, отопительному периоду	Акт	по итогам отчетного периода	5
6	Творческий подход к решению поставленных задач, активность, инициативность к получению новых профессиональных знаний и навыков		по итогам отчетного периода	5
7	Способность выполнять должностные функции без помощи старшего по должности		по итогам отчетного периода	5

8	Обеспечение безопасности пребывания воспитанников	Акты проверок	по итогам отчетного периода	5
9	Высокий уровень исполнительской дисциплины, выполнение обязанностей дежурного администратора, контрактного управляющего	Отсутствие замечаний	по итогам отчетного периода	5
10	Отсутствие больничных листов, дополнительный объем работы	Дополнительные баллы	по итогам отчетного периода	5

2. Педагогические работники

Старший воспитатель – максимально 200 баллов:

№	Показатели	Условия получения выплаты	Периодичность (по итогам отчетного периода при наличии экономии ФОТ)	Размер выплаты баллы
1	Разработка и реализация образовательной программы ДОУ	Наличие образовательной программы	по итогам отчетного периода	5
2	Разработка и реализация годового плана ДОУ	Наличие годового плана	по итогам отчетного периода	5
3	Разработка и реализация программы развития ДОУ	Наличие программы развития	по итогам отчетного периода	5
4	Обновление предметно-развивающей среды в соответствии с требованиями ФГОС ДО (группы, кабинеты специалистов, физкультурный зал, музыкальный зал)		по итогам отчетного периода	5
5	Своевременное повышение квалификации педагогических работников, аттестация на I, высшую категории	Документ, подтверждающий присвоение квалификации	по итогам отчетного периода	10
6	Разработка и внедрение в педагогический процесс инновационных идей, новых педагогических технологий, использование в работе ИКТ	Наличие документации	по итогам отчетного периода	10
7	Контроль своевременного и качественного оформления документации педагогами, эстетичности, функциональности групповых комнат и участков	Отчет	по итогам отчетного периода	10
8	Ведение официального сайта ДОУ	Периодичность размещения информации не реже 1 раз в 10 дней	по итогам отчетного периода	10
10	Освещение педагогического опыта и интересных фактов жизни ДОУ в СМИ	Материал в СМИ	по итогам отчетного периода	10
11	Результативное участие педагогов и личное участие в методических объединениях, конференциях, конкурсах: - на муниципальном уровне (победители); - краевом уровне (победители); - федеральном уровне (победители)	Документы, подтверждающие участие	по итогам отчетного периода	5 10 15
12	Работа с молодыми педагогами	Наличие плана	по итогам	5

	(наставничество)	работы	отчетного периода	
13	Активное участие в общественно-значимых мероприятиях ДОО и пгт. Новомихайловский		по итогам отчетного периода	10
14	Обеспечение безопасности жизни воспитанников	Соблюдение инструкции по охране жизни и здоровья воспитанников (отсутствие травм, замечаний по выполнению требований к организации режима)	по итогам отчетного периода	10
15	Работа по оказанию консультативно-практической помощи воспитателям, семьям	Наличие оформленного материала	по итогам отчетного периода	5
16	Корректное взаимодействие с педагогами, родителями, отсутствие жалоб со стороны родителей	Контроль	по итогам отчетного периода	10
17	Соблюдение исполнительской дисциплины (трудовой дисциплины, высокий уровень исполнительской дисциплины), трудовой дисциплины педагогов, высокий уровень исполнительской дисциплины, выполнение обязанностей дежурного администратора	Отсутствие замечаний	по итогам отчетного периода	10
18	Своевременное выполнение распоряжений, приказов заведующего, соблюдение требований к оформлению, ведению и срокам сдачи затребованных материалов	Отсутствие замечаний	по итогам отчетного периода	10
19	За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, распространение неточных, заведомо неверных сведений о коллегам, воспитанниках, родителях (законных представителей), разглашение персональных данных и пр.	Штрафные баллы	по итогам отчетного периода	Снимаются все баллы
20	Отсутствие больничных листов, дополнительный объем работы	Дополнительные баллы	по итогам отчетного периода	10

3. Воспитатель, воспитатель группы компенсирующей направленности максимально 160 баллов:

№	Показатели	Условия получения выплаты	Периодичность (по итогам отчетного периода при наличии экономии ФОТ)	Размер выплаты (% от должностного оклада) баллы
1	Реализация современных педагогических технологий, соответствующих принципам реализации ФГОС ДО, в том числе инновационных	План работы педагога	по итогам отчетного периода	10
2	Личный творческий вклад в оснащение образовательного процесса, в обогащение предметно-развивающей среды в своей группе, на участке	Наглядный дидактический материал, элементы оформления зон	по итогам отчетного периода	10
3	Организация и проведение мероприятий,	Участие, оформление	по итогам	10

	повышающих имидж ДОУ (акции, дни открытых дверей, недели здоровья, оформление стендов, холла, изготовление буклетов и пр.)	материала, фото	отчетного периода	
4	Размещение материалов на сайте ДОУ, УО	Ссылка	по итогам отчетного периода	5
5	Освещение педагогического опыта в СМИ, электронном СМИ	Материал СМИ	по итогам отчетного периода	10
6	Участие в работе методических объединений и методических мероприятий различного уровня: выступление на педсоветах, обмен опытом, открытые мероприятия с детьми и родителями (законными представителями) внутри ДОУ	Документы, подтверждающие участие - региональный уровень - муниципальный уровень	по итогам отчетного периода	10 5
7	Результативное участие в профессиональных конкурсах, фестивалях, грантах, научно-практических конференциях, др	- региональный уровень - муниципальный уровень - уровень образовательного учреждения	по итогам отчетного периода	20 10 5
8	Активное участие в общественно-значимых мероприятиях ДОУ и пгт.Новомихайловский (субботники, спартакиада, выступления в ДК и др.)	Участие, фото	по итогам отчетного периода	От 1 до 5
9	Использование электронных образовательных ресурсов (ОЭР) в образовательном процессе	Документы подтверждающие участие, фото	по итогам отчетного периода	5
10	Наличие собственного сайта, его пополнение	Ссылка	по итогам отчетного периода	5
12	Разработка и реализация календарно-тематического планирования	Отсутствие замечаний	по итогам отчетного периода	5
13	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников (наличие/отсутствие)	Протоколы проведения мероприятий, фото	по итогам отчетного периода	5
14	Работа по самообразованию	Подтверждение, фото	по итогам отчетного периода	5
15	Отсутствие задолженности по внесению родительской платы по итогам года	Оборотно-сальдовая ведомость	по итогам отчетного периода	10
16	Корректное взаимодействие с родителями (законными представителями) отсутствие конфликтов, жалоб со стороны родителей (законных представителей)	Отсутствие замечаний (Наличие замечания -10)	по итогам отчетного периода	5
17	Посещаемость воспитанников: - от 3-х до 7-ми лет – 85-100%	Табеля посещаемости	по итогам отчетного периода	10
18	Обеспечение стабильно низкого или снижения уровня заболеваемости воспитанников	Табеля посещаемости	по итогам отчетного периода	1

			периода	
19	Обеспечение безопасности жизни воспитанников	Соблюдение инструкции по охране жизни и здоровья воспитанников (отсутствие травм, замечаний по выполнению требований к организации режима)	по итогам отчетного периода	5
20	Соблюдение исполнительной дисциплины (трудовой дисциплины, высокий уровень исполнительской дисциплины)	Отсутствие замечаний (Наличие замечания -10)	по итогам отчетного периода	10
21	Своевременное выполнение распоряжений, приказов заведующего, старшего воспитателя, соблюдение требований к оформлению, ведению и срокам сдачи затребованных материалов	Отсутствие замечаний (Наличие замечания -10)	по итогам отчетного периода	10
22	За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, распространение неточных, заведомо неверных сведений о коллегам, воспитанниках, родителях (законных представителей), разглашение персональных данных и пр.	Штрафные баллы	по итогам отчетного периода	Снимаются все баллы
23	Отсутствие больничных листов, дополнительный объем работы	Дополнительные баллы	по итогам отчетного периода	5
24	Активная работа в творческой группе по направлению	Контроль	по итогам отчетного периода	10

4. Специалисты. Педагогические работники (музыкальный руководитель, учитель-логопед, педагого-психолог)

№	Показатели	Условия получения выплаты	Периодичность (по итогам отчетного периода при наличии экономии ФОТ)	Размер выплаты баллы
1	Реализация современных педагогических технологий, соответствующих принципам реализации ФГОС ДО, в том числе инновационных	План работы педагога	по итогам отчетного периода	10
2	Личный творческий вклад в оснащение образовательного процесса, в обогащение предметно-развивающей среды в ДОУ (в кабинете, зале, зонах на территории ДОУ)	Наглядный дидактический материал, элементы оформления зон	по итогам отчетного периода	10
3	Организация и проведение мероприятий, повышающих имидж МБДОУ (акции, дни открытых дверей, недели здоровья, оформление стендов, холла, изготовление буклетов и пр.)	Участие, оформление материала, фото	по итогам отчетного периода	10
4	Размещение материалов на сайте ДОУ, УО	Ссылка	по итогам отчетного периода	5
5	Освещение педагогического опыта в СМИ, электронном СМИ	Материал СМИ	по итогам отчетного	10

			периода	
6	Участие в работе методических объединений и методических мероприятий различного уровня: выступление на педсоветах, обмен опытом, открытые мероприятия с детьми и родителями (законными представителями) внутри МБДОУ	Документы, подтверждающие участие - региональный уровень - муниципальный уровень - уровень	по итогам отчетного периода	10 5
7	Результативное участие в профессиональных конкурсах, фестивалях, грантах, научно-практических конференциях, др	- региональный уровень - муниципальный уровень - уровень образовательного учреждения	по итогам отчетного периода	20 10 5
8	Активное участие в общественно-значимых мероприятиях ДОУ и пгт. Новомихайловский (субботники, спартакиада, выступления в ДК и др.)	Участие, фото	по итогам отчетного периода	от 1 до 5
9	Использование электронных образовательных ресурсов (ОЭР) в образовательном процессе	Контроль, фото	по итогам отчетного периода	5
10	Наличие собственного сайта, его пополнение	Ссылка	по итогам отчетного периода	5
12	Разработка и реализация календарно-тематического планирования	Отсутствие замечаний	по итогам отчетного периода	5
13	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников (наличие/отсутствие)	Протоколы проведения мероприятий, фото	по итогам отчетного периода	5
14	Работа по самообразованию, разработка и реализация проектов	Подтверждение, фото	по итогам отчетного периода	5
15	Корректное взаимодействие с родителями (законными представителями) отсутствие конфликтов, жалоб со стороны родителей (законных представителей)	Отсутствие замечаний (Наличие замечания -10)	по итогам отчетного периода	5
16	Обеспечение безопасности жизни воспитанников	Соблюдение инструкции по охране жизни и здоровья воспитанников (отсутствие травм, замечаний по выполнению требований к организации режима)	по итогам отчетного периода	5
17	Соблюдение исполнительной дисциплины (трудовой дисциплины, высокий уровень исполнительской дисциплины)	Отсутствие замечаний (Наличие замечания -10)	по итогам отчетного периода	10
18	Своевременное выполнение распоряжений, приказов заведующего, старшего воспитателя, соблюдение требований к оформлению, ведению и срокам сдачи затребованных материалов	Отсутствие замечаний (Наличие замечания -10)	по итогам отчетного периода	10
19	За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, распространение неточных, заведомо неверных сведений о коллегам, воспитанниках, родителях (законных представителей), разглашение персональных данных и пр.	Штрафные баллы	по итогам отчетного периода	Снимаются все баллы
20	Отсутствие больничных листов, дополнительный объем работы	Дополнительные баллы	по итогам	5

			отчетного периода	
21	Активная работа в творческой группе по направлению	Контроль	по итогам отчетного периода	10

**5. Учебно-вспомогательный персонал (младший воспитатель)
максимально 65 баллов**

№	Показатели	Условия получения выплаты	Периодичность (по итогам отчетного периода при наличии экономии ФОТ)	Размер выплаты баллы
1	Соответствие условий осуществления образовательного процесса и жизнедеятельности ДОУ СанПин 2.4.3648-20 в части обеспечения температурного, светового, противопожарного, питьевого, режима проветривания и других режимов	Контроль	по итогам отчетного периода	5
2	Обеспечение безопасности жизни воспитанников	Соблюдение инструкции по охране жизни и здоровья воспитанников (отсутствие травм, замечаний по выполнению требований к организации режима)	по итогам отчетного периода	5
3	Средняя посещаемость воспитанниками групп ДОУ.	Табеля посещаемости	по итогам отчетного периода	5
4	Помощь воспитателю в организации образовательного процесса и режимных моментов	Контроль	по итогам отчетного периода	5
5	Отсутствие нарушений режимных моментов	Контроль	по итогам отчетного периода	5
6	Помощь воспитателю в обогащении предметно-развивающей среды	Наглядный материал	по итогам отчетного периода	5
7	Сохранность оборудования, материалов, мебели, посуды, спецодежды, дидактического материала	Контроль	по итогам отчетного периода	5
8	Корректное взаимодействие с педагогами, родителями (законными представителями), отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей)	Контроль	по итогам отчетного периода	5
9	Активное участие в общественно-значимых мероприятиях ДОУ и пгт. Новомихайловский	Фото	по итогам отчетного периода	5
10	Образцовое содержание санитарно-гигиенического состояния групповой ячейки, веранды, участка, отсутствие замечаний	Контроль	по итогам отчетного периода	5
11	Своевременное выполнение распоряжений,	Отсутствие	по итогам	5

	приказов заведующего, требований, завхоза	замечаний	отчетного периода	
12	Соблюдение трудовой дисциплины, высокий уровень исполнительской дисциплины при увеличении объема работы	Отсутствие замечаний	по итогам отчетного периода	5
13	За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, распространение неточных, заведомо неверных сведений о коллегам, воспитанниках, родителях (законных представителей), разглашение персональных данных и пр.	Штрафные баллы	по итогам отчетного периода	Снимаются все баллы
14	Отсутствие больничных листов, дополнительный объем работы	Дополнительные баллы	по итогам отчетного периода	5

**6. Работники пищеблока (кухонный рабочий)
максимально 60 баллов**

№	Показатели	Условия получения выплаты	Периодичность (по итогам отчетного периода при наличии экономии ФОТ)	Размер выплаты баллы
1	Строгое соблюдение требований пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда в ДОУ	Контроль	по итогам отчетного периода	5
2	Сохранность на пищеблоке технологического оборудования, приборов, мебели, посуды, спецодежды, Своевременное и качественное ведение документации	Контроль, ведение документации	по итогам отчетного периода	5
3	Соблюдение товарного соседства продуктов в холодильнике	Контроль	по итогам отчетного периода	5
4	Образцовое поддержание санитарно-гигиенического состояния помещений пищеблока	Контроль	по итогам отчетного периода	5
5	Ответственное соблюдение графиков закладки продуктов, выполнения натуральных норм питания воспитанников, выдачи готовой продукции в соответствии с режимом дня	Контроль	по итогам отчетного периода	5
6	Отсутствие выявленных нарушений при осуществлении контроля при проведении проверок	Контроль	по итогам отчетного периода	5
7	Корректное взаимодействие с педагогами, родителями (законными представителями), отсутствие жалоб на работу пищеблока	Контроль	по итогам отчетного периода	5
8	Активное участие в общественно-значимых мероприятиях ДОУ и пгт. Новомихайловский	Фото	по итогам отчетного периода	5
9	Качество приготовления пищи, обработка и хранение продуктов	Отсутствие замечаний	по итогам отчетного периода	5
10	Своевременное выполнение распоряжений,	Отсутствие	по итогам	5

	приказов заведующего, требований завхоза	замечаний	отчетного периода	
11	Соблюдение трудовой дисциплины, высокий уровень исполнительской дисциплины при увеличении объема работы	Отсутствие замечаний	по итогам отчетного периода	5
12	За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, распускание сплетен и т.д.	Штрафные баллы	по итогам отчетного периода	Снимаются все баллы
13	Отсутствие больничных листов, дополнительный объем работы	Дополнительные баллы	по итогам отчетного периода	5

**7. Заведующий производством (повар)
максимально 55 баллов**

№	Показатели	Условия получения выплаты	Периодичность (по итогам отчетного периода при наличии экономии ФОТ)	Размер выплаты баллы
1	Качественное выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда в ДОУ	Контроль	по итогам отчетного периода	5
2	Отсутствие замечаний по сохранности материальных ценностей, находящихся на подотчете	Акты снятия остатков	по итогам отчетного периода	5
3	Соблюдение требований ведению, оформлению и срокам сдачи документации затребованных материалов	Отсутствие замечаний	по итогам отчетного периода	5
4	Образцовое состояние складов и холодильного оборудования в соответствии с требованиями СанПин 2.4.3648-20	Контроль	по итогам отчетного периода	5
5	Соблюдение товарного соседства продуктов в холодильнике	Контроль	по итогам отчетного периода	5
6	Высокое качество поставляемых продуктов и их сохранность	Контроль	по итогам отчетного периода	5
7	Отсутствие выявленных нарушений при осуществлении контроля при проведении проверок	Контроль	по итогам отчетного периода	5
9	Активное участие в общественно-значимых мероприятиях ДОУ и пгт. Новомихайловский	Фото	по итогам отчетного периода	5
10	Своевременное выполнение распоряжений, приказов заведующего	Отсутствие замечаний	по итогам отчетного периода	5
11	Соблюдение трудовой дисциплины, высокий уровень исполнительской дисциплины при увеличении объема работы	Отсутствие замечаний	по итогам отчетного периода	5

12	За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, распространение неточных, заведомо неверных сведений о коллегам, воспитанниках, родителях (законных представителей), разглашение персональных данных и пр.	Штрафные баллы	по итогам отчетного периода	Снимаются все баллы
13	На усмотрение комиссии (отсутствие больничных листов, дополнительный объем работы)	Дополнительные баллы	по итогам отчетного периода	5

8. Прочий обслуживающий персонал максимально 45 баллов

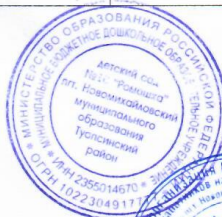
(дворник, машинист по стирке, кастелянша, рабочий по КОЗ, уборщик СП, кладовщик)


№	Показатели	Условия получения выплаты	Периодичность (по итогам отчетного периода при наличии экономии ФОТ)	Размер выплаты баллы
1	Строгое соблюдение требований пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда в ДОУ	Контроль	по итогам отчетного периода	5
2	Интенсивность и напряженность труда	Контроль	по итогам отчетного периода	5
3	Строгое соблюдение графика уборки территории МБДОУ и своевременный вывоз мусора, строгое соблюдение графика выдачи чистого и приема грязного белья	Контроль	по итогам отчетного периода	5
4	Сохранность технологического оборудования и хозяйственного инвентаря, спец. одежды	Контроль	по итогам отчетного периода	5
	Отсутствие выявленных нарушений при осуществлении контроля при проведении проверок	Контроль	по итогам отчетного периода	5
6	Соблюдение трудовой дисциплины, высокий уровень исполнительской дисциплины при увеличении объема работы	Контроль	по итогам отчетного периода	5
7	Своевременное выполнение распоряжений, приказов заведующего, требований завхоза	Отсутствие замечаний	по итогам отчетного периода	5
8	Активное участие в общественно-значимых мероприятиях ДОУ и пгт. Новомихайловский	Фото	по итогам отчетного периода	5
9	За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, распространение неточных, заведомо неверных сведений о коллегам, воспитанниках, родителях (законных представителей), разглашение персональных данных и пр.	Штрафные баллы	по итогам отчетного периода	Снимаются все баллы
10	На усмотрение комиссии (отсутствие больничных листов, дополнительный объем работы)	Дополнительные баллы	по итогам отчетного периода	5

			наличии экономии ФОТ)	
1	Строгое соблюдение требований пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда в ДОУ	Контроль	по итогам отчетного периода	5
2	Интенсивность и напряженность труда	Контроль	по итогам отчетного периода	5
3	Эффективность и качество работы в соответствии с утвержденным коллективным договором	Контроль	по итогам отчетного периода	5
4	Отсутствие выявленных нарушений при осуществлении контроля, при проведении проверок	Контроль	по итогам отчетного периода	5
5	Отсутствие конфликтов, письменных жалоб и обращений.	Контроль	по итогам отчетного периода	5
6	Соблюдение трудовой дисциплины, высокий уровень исполнительской дисциплины при увеличении объема работы	Контроль	по итогам отчетного периода	5
7	Своевременное выполнение распоряжений, приказов заведующего.	Отсутствие замечаний	по итогам отчетного периода	5
8	На усмотрение комиссии (отсутствие больничных листов, дополнительный объем работы)	Дополнительные баллы	по итогам отчетного периода	5

Заведующий

Председатель ПК



 А.Р. Петрушина

 О.А. Токарева



а 2022 г.

на

**В
ГЕЛЬНОГО**

ЮН

ем

айловский

зного

10

айловский

ва



Проглято и прочитано

Заведуючий МБДОУ

ДС №10 «Ромашка»

м.т. Новомихайлівський

А.Р. Петрушина

