

Представитель работодателя
Заведующий
МАДОУ ЦРР д/с № 101
Ю.В. Лапина
«04» июня 2024 г.



Представитель
трудового коллектива
МАДОУ ЦРР д/с № 101
Н.А. Салавелис
«04» июня 2024 г.

Изменения

в

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
- города Калининграда центр развития ребенка – детский сад № 101

на 2022–2025 годы

Министерство социальной политики
Калининградской области
ГКУ КО «ЦЗН Калининградской области»
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
Регистрационный № 02390108
92000 92400 10329
«5» июля 2024.
О.А. Трапезникова
Подпись Ф.И.О.

Изменения в коллективный договор ввести в действие с 06 июня 2024 г.

I. Приложение № 7 изложить в новой редакции:

Положение об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Калининграда центра развития ребенка – детского сада № 101

1. Общие положения

1.1. Положение определяет источники и порядок формирования фонда оплаты труда, структуру заработной платы работников МАДОУ ЦРР д/с № 101 (далее – ДОУ), порядок установления доплат и надбавок.

1.2. Настоящее положение разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации»; Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р; приказа Министерства образования Калининградской области от 14 марта 2013 г. №165/1 «Об утверждении Плана мероприятий («Дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», Распоряжения администрации городского округа «Город Калининград» от 27 июня 2013 г. № 392-р «Об утверждении Плана мероприятий («Дорожной карты») "Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования", Постановления администрации городского округа «Город Калининград» № 846 от 10.11.2023 «Об утверждении Правил установления систем оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа «Город Калининград».

1.3. Система оплаты и стимулирования труда работников ДОУ устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Калининградской области и принимаемыми в соответствии с ними нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

1.4. Заработная плата работников не ограничивается максимальным пределом.

1.5. Месячная заработная плата работника ДОУ полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Калининградской области.

2. Распределение фонда оплаты труда ДОУ

2.1. Фонд оплаты труда работников ДОУ формируется на календарный год, исходя из
– объема субсидий по выполнению муниципального задания из городского бюджета;
– объема субсидий по выполнению муниципального задания из областного бюджета;
– средств, поступающих от приносящей доход деятельности (родительской платы, платных услуг).

2.2. Фонд оплаты труда ДОУ состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст).

$ФОТ = ФОТб + ФОТст$, где ФОТб составляет до 70 % ФОТ, ФОТст. – до 30 % ФОТ.

2.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату педагогических работников, непосредственно осуществляющих воспитательно-образовательный процесс (воспитатели, специалисты), административно-управленческого персонала (заведующий, заместители заведующего, главный бухгалтер), административный персонал (бухгалтер, делопроизводитель, заведующий хозяйством), учебно-вспомогательного персонала (младшие воспитатели), прочий персонала (шеф-повар, повара, кухонный рабочий, кладовщик, грузчик, швея, уборщик служебных помещений, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сооружений; кастелянша, машинисты по стирке и ремонту белья) учреждения и складывается из:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТпп} + \text{ФОТшт.сотр.},$$

где:

ФОТпп – фонд оплаты труда для педагогического персонала;

ФОТшт.сотр.=ФОТауп.+ФОТууп.+ФОТоп.

ФОТшт.сотр. – фонд оплаты труда штатных сотрудников;

ФОТауп – фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала;

ФОТууп – фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

ФОТоп – фонд оплаты труда для обслуживающего персонала.

2.4. Фонд оплаты труда педагогических работников формируется из областных средств и средств от приносящей доход деятельности.

2.5. Заведующий ДОО формирует и утверждает штатное расписание учреждения в соответствии с законодательством РФ.

2.6. Оплата труда работников ДОО производится на основании трудовых договоров (дополнительных соглашений) между заведующим учреждением и работниками.

3. Общая и специальная часть фонда оплаты труда

3.1. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих воспитательно-образовательный процесс (ФОТпп), состоит из общей части (ФОТо) и специальной части (ФОТс):

$$\text{ФОТпп} = \text{ФОТо} + \text{ФОТс}.$$

Общая часть фонда оплаты труда педагогических работников ФОТо рассчитывается исходя из величины базового оклада и повышающих коэффициентов, установленных ДОО, по следующей формуле:

$$\text{ФОТо} = \text{БО} \times (\text{К1} + \text{К2} + \text{К3}), \text{ где}$$

БО – величина базового оклада педагогических работников (в соответствии со штатным расписанием),

К1 – повышающий коэффициент молодым специалистам (в возрасте до 35, устроившимся на работу в течение года после окончания учебного заведения на период 3 лет) – 25% ;

К2 – повышающий коэффициент за стаж работы в учреждении: от 3 до 5 лет – 5%, от 5 до 10 лет – 10%, свыше 10 лет – 12%;

К3 – повышающий коэффициент за квалификационную категорию: высшая – 25%; первая – 15%; вторая (соответствие должности) – 10%.

3.2. Базовая часть фонда оплаты труда для штатных сотрудников, непосредственно не осуществляющих воспитательно-образовательный процесс (ФОТшт.сотр.), состоит из общей части (ФОТо) и специальной части (ФОТс):

$$\text{ФОТшт.сотр.} = \text{ФОТо} + \text{ФОТс}.$$

Общая часть фонда оплаты труда штатных сотрудников ФОТо рассчитывается исходя из величины базового оклада по следующей формуле:

$$\text{ФОТо} = \text{БО}, \text{ где}$$

БО - величина базового оклада штатных сотрудников, непосредственно не осуществляющих воспитательно-образовательный процесс (в соответствии со штатным расписанием).

3.3 Специальная часть фонда оплаты труда штатных сотрудников ФОТс включает в себя: выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации либо нормативными актами субъекта Российской Федерации, повышающие коэффициенты, установленные ДОО, в процентном выражении:

– компенсационные выплаты за первые три дня больничного листа;

– компенсационные выплаты за работу с вредными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда 4 %;

– компенсационные выплаты за работу в ночное время. За каждый час работы в ночное время производится доплата в размере 30% базового оклада, рассчитанного за час работы;

– компенсационные выплаты за работу в нерабочие праздничные дни, согласно ст. 153 ТК РФ;

– повышающий коэффициент за работу с детьми раннего возраста для воспитателей К = 20%, для младших воспитателей К=15%

– повышающий коэффициент за работу с детьми в группе компенсирующей направленности (для детей ЗПР) воспитателю группы К = 20%, для младших воспитателей К=15%.

– повышающий коэффициент за наличие почетного звания, ведомственных и государственных наград, $K = 10\%$;

3.4. Выплаты за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, совмещение должностей определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5. Выплаты специальной части фонда оплаты труда работникам ДОО устанавливаются в процентном выражении от величины базовых окладов или в абсолютных величинах.

3.6. Оплата труда заведующего ДОО из специальной части производится на основании приказа комитета по образованию администрации городского округа «Город Калининград».

3.7. Оплата труда из специальной части заместителя заведующего и главного бухгалтера осуществляется на основании Положения об условиях оплаты труда заместителя руководителя, главного бухгалтера муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Калининграда центра развития ребенка детского сада № 101.

4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда

4.1. Система стимулирующих выплат осуществляется всем категориям сотрудников за высокий профессионализм и качество выполняемой работы, внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий, инновационных и авторских программ, качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью ДОО, организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет ДОО.

4.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда ДОО (ФОТст) распределяется между работниками ДОО в пределах выделенного финансирования, до 75% стимулирующего фонда направляется на стимулирование педагогического персонала.

4.3. Выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда работникам ДОО устанавливаются в абсолютных величинах или процентном выражении от величины базовых окладов.

4.4. Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда каждому работнику оформляется приказом по ДОО.

4.5. Оплата труда заведующего ДОО из стимулирующей части производится на основании приказа комитета по образованию администрации городского округа «Город Калининград».

4.6. Система стимулирующих выплат работникам ДОО включает в себя:

1) Стимулирующие поощрительные надбавки (ФОТпн) – выплачиваются за обеспечение качества и доступности образования, согласно критериям оценки профессиональной деятельности. Стимулирующие поощрительные надбавки не носят постоянный характер, а выплачиваются по результатам работы на основании экспертного заключения.

2) Стимулирующие разовые надбавки (ФОТрн): выплаты за качественное выполнение разовой, срочной, особо важной работы в размере до 150% от базового оклада (в процентах или абсолютных величинах)

3) Стимулирующие постоянные надбавки (ФОТпн) - выплачиваются за высокий профессионализм; за сложность, напряженность труда; за обеспечение санитарно-эпидемиологического режима в ДОО; за выполнение постоянной общественно-значимой работы в размере до 150 % от базового оклада (в процентах или абсолютных величинах). Стимулирующие постоянные доплаты носят постоянный характер и выплачиваются ежемесячно.

4.7. Согласно правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, выраженной в Постановлении от 15.06.2023 № 23-П работник может быть частично лишен выплат с учетом тяжести допущенных нарушений, в случаях:

- за нарушение Устава ДОО;
- за нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- за неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей;
- за нарушение инструкций по охране труда;
- за нарушение кодекса этики поведения сотрудника;
- за обоснованные жалобы со стороны родителей;
- при привлечении к дисциплинарной ответственности;
- в случаях, когда сотрудник отработал неполный месяц.

Стимулирующие выплаты выплачиваются пропорционально отработанному времени.

4.8. Порядок распределения стимулирующих надбавок работникам ДОУ:

4.8.1. Распределение поощрительных надбавок для педагогического персонала осуществляет комиссия по распределению стимулирующих надбавок педагогическому персоналу (далее - Экспертная комиссия по педагогическому персоналу) на основе представленных самоанализов работников по установленным критериям. По результатам самоанализа и своего заключения Экспертная комиссия по педагогическому персоналу устанавливает итоговые баллы каждому работнику.

4.8.2. Распределение поощрительных надбавок для административного, учебно-вспомогательного и прочего персонала осуществляет комиссия по распределению стимулирующих надбавок (далее - Экспертная комиссия) на основе представленных самоанализов работников по установленным критериям. По результатам самоанализа и своего заключения Экспертная комиссия устанавливает итоговые баллы каждому работнику.

4.8.3. Оплата стимулирующего фонда заместителя заведующего и главного бухгалтера осуществляется на основании Положения об условиях оплаты труда заместителя руководителя, главного бухгалтера муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Калининграда центра развития ребенка детского сада № 101.

4.8.4. Стимулирующие поощрительные надбавки всем категориям работников выплачиваются к заработной плате ежемесячно.

4.8.5. Поощрительные надбавки из стимулирующей части ФОТ рассчитываются по результатам предшествующего месяца по следующей формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{пн}} = \text{ФОТ}_{\text{ст}} - \text{ФОТ}_{\text{пн}} - \text{ФОТ}_{\text{рн}}$$

$$1 \text{ балл} = \text{ФОТ}_{\text{пн}} : \text{ОСБ},$$

где ОСБ – общая сумма баллов, набранная всеми работниками.

4.8.6. Стоимость балла ежемесячно варьируется и зависит от суммы средств на стимулирующие выплаты.

4.9. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников ДОУ.

4.9.1. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников и количество баллов по каждому критерию устанавливаются ДОУ самостоятельно и отражаются в настоящем положении. Перечень критериев может быть изменен по предложению общего собрания работников учреждения, педагогического совета образовательного учреждения.

Критерии оценки качества работы методиста МАДОУ ЦРР д/с № 101						
№ п/п	Критерии	Обоснование	Возможное оценивание в баллах	Личная оценка	Оценка эксперт. комиссии	Обоснование оценки экспертной комиссии
1.	Удовлетворенность граждан качеством предоставляемых услуг	Отсутствие обоснованных жалоб на порядок и результат предоставления услуг	5 б			
2	Управленческая инициатива по развитию учреждения воспитанников	2.1. Организация деятельности опорных площадок	5 б			
		2.2. Участие в проектной деятельности, в социальных проектах.	5 б			
3	Участие в работе консультационного пункта для родителей, дети которых получают дошкольное	3.1. До 5 детей	1 б			

	образование в форме семейного образования (Журнал отчетности)	3.2. Свыше 5 детей	2 б			
4	Развитие инициативы педагогических работников	Очное участие педагогов в конкурсах	5 б			
5	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Оформление территории, помещений	5 б			
6	Высокий уровень реализации контрольной деятельности	Оформление справок по контролю за образовательно-воспитательной работой.	5 б			
7.	Интенсивность работы (при подготовке к летнему периоду, новому учебному году, новогодним мероприятиям)	Своевременная подготовка документов и качественная организация подготовки педагогического персонала	5 б			
8.	Участие в субботниках, благоустройстве территории ДОУ		5 б			

Критерии оценки качества работы воспитателей МАДОУ ЦРР д/с № 101						
№ п/п	Критерии	Обоснование	Возможное оценивание в баллах	Личная оценка	Оценка эксперт. комиссии	Обоснование оценки экспертной комиссии
1	Высокий уровень реализации основной образовательной программы	1.1. Отсутствие замечаний по результатам контроля	3 б			
		1.2. Представление педагогического опыта на уровне учреждения (мастер-классы, консультации, открытые занятия, иное)	2 б			
		1.3. Эффективное взаимодействие с родителями (в рамках групповых мероприятий, наличие фото, видеоотчета)	2 б			
2	Результативность работы по сохранению и укреплению физического здоровья воспитанников	2.1. Показатель заболеваемости в группе не более 15 %	1 б			
		2.2. Показатель посещаемости выше 75 %	1 б			
3	Создание условий для осуществления	Участие в мероприятиях в качестве персонала	1 б за каждое мероприятие			

	образовательной деятельности					
4	Участие воспитанников в интеллектуальных и творческих конкурсах	4.1. Мероприятия на уровне учреждения	0,5 б			
		4.2. Мероприятия на муниципальном, региональном, всероссийском уровне	2 б			
5	Создание элементов образовательной инфраструктуры	5.1. Оформление группы, кабинета, территории	1 б.			
		5.2. Оформление территории (цветники, огороды, игровые зоны)	2 б			
		5.3. Результаты смотров-конкурсов групп, участков	I место – 2 б II место – 1,5 б III место – 1 б участие – 0,5 б			
6	Работа по охране жизни и здоровья воспитанников	6.1. Отсутствие случаев травматизма за отчетный период	2 б			
		6.2. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей)	1 б			

Критерии оценки качества работы инструктора по физической культуре МАДОУ ЦРР д/с № 101						
№ п/п	Критерии	Обоснование	Возможное оценивание в баллах	Личная оценка	Оценка экспертной комиссии	Обоснование оценки экспертной комиссии
1	Высокий уровень реализации основной образовательной программы	1.1. Отсутствие замечаний по результатам контроля	3 б			
		1.2. Представление педагогического опыта на уровне учреждения (мастер-классы, консультации, открытые занятия, иное)	2 б			
		1.3. Эффективное взаимодействие с родителями (в рамках групповых мероприятий, наличие фото, видеоотчета)	2 б			
2	Участие в работе консультационного пункта для родителей, дети которых получают дошкольное образование в форме семейного образования (Журнал отчетности)	до 5 детей	1 б			
		Свыше 5 детей	2 б			
3	Создание элементов образовательной инфраструктуры	3.1. Совершенствование предметно-развивающей среды физкультурного зала	1 б			
		3.2. Оформление территории ДОУ	2 б			

4	Работа по охране жизни и здоровья воспитанников	Отсутствие случаев травматизма за отчетный период	2 б			
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей)	1 б			
5	Индивидуальная работа по педагогическому сопровождению детей	5.1. Дети с ОВЗ	5 б			
		5.2. Дети из социально неблагополучных семей	2 б			
6	Создание условий для осуществления образовательной деятельности	Участие в мероприятиях в качестве персонала	1 б (за каждое мероприятие)			

Критерии оценки качества работы музыкального руководителя МАДОУ ЦРР д/с № 101						
№ п/п	Критерии	Обоснование	Возможное оценивание в баллах	Личная оценка	Оценка экспертной комиссии	Обоснование оценки экспертной комиссии
1	Высокий уровень реализации основной образовательной программы	1.1. Отсутствие замечаний по результатам контроля	3 б			
		1.2. Представление педагогического опыта на уровне учреждения (мастер-классы, консультации, открытые занятия, иное)	2 б			
		1.3. Эффективное взаимодействие с родителями (в рамках групповых мероприятий, наличие фото, видеотчета)	2 б			
2	Участие в работе консультационного пункта для родителей, дети которых получают дошкольное образование в форме семейного образования (Журнал отчетности)	2.1. До 5 детей	1 б			
		2.2. Свыше 5 детей	2 б			
3	Индивидуальная работа по педагогическому сопровождению детей	3.1. Дети с ОВЗ	5 б			
		3.2. Дети из социально неблагополучных семей	2 б			
4	Создание элементов образовательной	4.1. Совершенствование предметно-развивающей среды музыкального зала	1 б			

	инфраструктуры	4.2. Оформление территории ДОУ	2 б			
5	Работа по охране жизни и здоровья воспитанников	5.1. Отсутствие случаев травматизма за отчетный период	2 б			
		5.2. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей)	1 б			
6	Создание условий для осуществления образовательной деятельности	Участие в мероприятиях в качестве персонажа	1 б (за каждое мероприятие)			

Критерии оценки качества работы педагога-психолога МАДОУ ЦРР д/с № 101						
№ п/п	Критерии	Обоснование	Возможное оценивание в баллах	Личная оценка	Оценка эксл. комиссии	Обоснование оценки экспертной комиссии
1	Высокий уровень реализации основной образовательной программы	1.1. Отсутствие замечаний по результатам контроля	3 б			
		1.2. Представление педагогического опыта на уровне учреждения (мастер-классы, консультации, открытые занятия, иное)	2 б			
		1.3. Эффективное взаимодействие с родителями (в рамках групповых мероприятий, наличие фото, видеоотчета)	2 б			
2	Участие в работе консультационного пункта для родителей, дети которых получают дошкольное образование в форме семейного образования (Журнал отчетности)	2.1. До 5 детей	1 б			
		2.2. Свыше 5 детей	2 б			
3	Создание условий для осуществления образовательной деятельности	Участие в мероприятиях в качестве персонажа	1 б (за каждое мероприятие)			
4	Индивидуальная работа по педагогическому сопровождению детей	4.1. Дети с ОВЗ	5 б			
		4.2. Дети из социально неблагополучных семей	2 б			
5	Создание элементов	5.1. Оформление группы, кабинета,	1 б			

	образовательной инфраструктуры	5.2. Оформление территории	2 б			
6	Работа по охране жизни и здоровья воспитанников	6.1. Отсутствие случаев травматизма за отчетный период	2 б			
		6.2. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей)	1 б			

Критерии оценки качества работы учителя-логопеда МАДОУ ЦРР д/с № 101						
№ п/п	Критерии	Обоснование	Возможное оценивание в баллах	Личная оценка	Оценка эксп. комиссии	Обоснование оценки экспертной комиссии
1	Высокий уровень реализации образовательной программы	1.1 Отсутствие замечаний по результатам контроля	3 б			
		1.2 Представление педагогического опыта на уровне учреждения (мастер-классы, консультации, открытые занятия, иное)	2 б			
		1.3 Эффективное взаимодействие с родителями (в рамках групповых мероприятий, наличие фото, видеотчета)	2 б			
2	Создание условий для осуществления образовательной деятельности	Участие в мероприятиях в качестве персонажа	1 б (за каждое мероприятие)			
3	Индивидуальная работа по педагогическому сопровождению детей	3.1. Дети с ОВЗ	5 б			
		3.2. Дети из социально неблагополучных семей	2 б			
4	Увеличение охвата детей, нуждающихся в помощи учителя-логопеда	Дети сверх нормы на 1 ставку	0,5 б за каждого ребенка.			
5	Создание элементов образовательной инфраструктуры	5.1. Совершенствование предметно-развивающей среды кабинета	1 б			
		5.2. Оформление территории ДОУ	2 б			
6	Участие в работе консультационного пункта для родителей, дети которых получают дошкольное образование в форме семейного образования (Журнал отчетности)	6.1. До 5 детей	1 б			
		6.2. Свыше 5 детей	2 б			
7	Работа по охране жизни и здоровья	Отсутствие случаев травматизма за отчетный период	2 б			

	воспитанников	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей)	2 б			
--	---------------	--	-----	--	--	--

Критерии оценки качества работы учителя-дефектолога МАДОУ ЦРР д/с № 101

№ п/п	Критерии	Обоснование	Возможное оценивание в баллах	Личная оценка	Оценка эксл. комиссии	Обоснование оценки экспертной комиссии
1	Высокий уровень реализации образовательной программы	1.1 Отсутствие замечаний по результатам контроля	3 б			
		1.2 Представление педагогического опыта на уровне учреждения (мастер-классы, консультации, открытые занятия, иное)	2 б			
		1.3 Эффективное взаимодействие с родителями (в рамках групповых мероприятий, наличие фото, видеоотчета)	2 б			
2	Создание условий для осуществления образовательной деятельности	Участие в мероприятиях в качестве персонала	1 б (за каждое мероприятие)			
3	Индивидуальная работа по педагогическому сопровождению детей	3.1. Дети с ОВЗ	5 б			
		3.2. Дети из социально неблагополучных семей	2 б			
4	Увеличение охвата детей, нуждающихся в помощи дефектолога	Дети сверх нормы на 1 ставку	0,5 б за каждого ребенка.			
5	Создание элементов образовательной инфраструктуры	5.1. Совершенствование предметно-развивающей среды кабинета	1 б			
		5.2. Оформление территории ДОУ	2 б			
6	Участие в работе консультационного пункта для родителей, дети которых получают дошкольное образование в форме семейного образования (Журнал отчетности)	6.1. До 5 детей	1 б			
		6.2. Свыше 5 детей	2 б			
7	Работа по охране жизни и здоровья воспитанников	Отсутствие случаев травматизма за отчетный период	2 б			
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей)	2 б			

Критерии оценки качества работы заведующего хозяйством МАДОУ ЦРР д/с № 101				
№ п/п	Критерии	Возможное количество баллов	самооценка	комиссия
1	Создание безопасных условий труда, соответствующих требованиям норм и правил в области охраны труда и техники безопасности	3 б		
2	Отсутствие предписаний по результатам административных проверок надзорных и контролирурующих органов	5 б		
3	Своевременная и качественная подготовка документов, высокий уровень исполнительской дисциплины	5 б		
4	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	5 б		
5	Организация и контроль за проведением аварийных и текущих ремонтных работ	5 б		
6	Учет материальных ценностей. Проведение плановой и внеплановой инвентаризации, списания материальных ценностей. Отсутствие недостач и излишков.	5 б		
7	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны персонала, работников на организацию труда	2 б		
8	Организация работы по благоустройству и озеленению территории учреждения	5 б		
9	Интенсивность работы (при подготовке к летнему периоду, новому учебному году, новогодним мероприятиям)	5 б		

Критерии оценки качества работы бухгалтера МАДОУ ЦРР д/с № 101				
№ п/п	Критерии	Возможное количество баллов	Самооценка	Комиссия
1	Отсутствие замечаний по выполнению правил охраны труда, техники безопасности	5 б		
2	Отсутствие замечаний по результатам проверок административных, контролирующих и надзорных органов	5 б		
3	Качественная подготовка и своевременная сдача всех видов отчетности	5 б		
4	Своевременный контроль за поступлением родительской платы (положительная динамика уменьшения задолженности)	5 б		
5	Отсутствие замечаний по своевременному и качественному учету основных средств и материальных запасов ,предоставлению документов на закрепление и списание имущества в КМИиЗР	5 б		
6	Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) воспитанников, работников учреждения и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	5 б		
7	Интенсивность работы (в период комплектования и выпуска воспитанников)	5 б		
8	Участие в субботниках, благоустройстве территории ДОУ	5 б		

Критерии оценки качества работы делопроизводителя МАДОУ ЦРР д/с № 101				
№ п/п	Критерии	Возможное количество баллов	Самооценка	Комиссия
1	Отсутствие замечаний по выполнению правил охраны труда, техники безопасности	5 б		
2	Отсутствие замечаний по результатам проверок административных, контрольных и надзорных органов	5 б		
3	Своевременная и качественная подготовка документов, высокий уровень исполнительской дисциплины	5 б		
4	Отсутствие замечаний по ведению трудовых книжек и личных дел работников	5 б		
5	Ведение личных дел воспитанников	5 б		
6	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны персонала, работников	5 б		
7	Участие в субботниках, благоустройстве территории ДОУ	5 б		
8	Интенсивность и напряженность работы (в период комплектования воспитанников)	5 б		

Критерии оценки качества работы кладовщика МАДОУ ЦРР д/с № 101				
№ п/п	Критерии	Возможное количество баллов	Самооценка	Комиссия
1	Отсутствие замечаний по результатам проверок администрации контролирующих и надзорных органов	2 б		
2	Отсутствие замечаний по выполнению правил охраны труда, техники безопасности	2 б		
3	Отсутствие замечаний при приемке продуктов от поставщиков	2 б		
4	Обеспечение санитарно-гигиенических и санитарно-эпидемиологических режимов на рабочем месте	3 б		
5	Интенсивность работы при высокой посещаемости детей:			
	не менее 60%	1 б		
	не менее 70%	2 б		
6	Ответственное отношение к сохранности продуктов питания	3 б		
7	Участие в субботниках, благоустройстве территории ДОУ	1 б		
8	Уборка упаковочных материалов	1 б		

Критерии оценки качества работы кухонного рабочего МАДОУ ЦРР д/с № 101				
№ п/п	Критерии	Возможное количество баллов	Самооценка	Комиссия
1	Отсутствие замечаний по выполнению правил охраны труда, техники безопасности	2 б		
2	Отсутствие замечаний по результатам проверок администрации, контролирующих и надзорных органов	2 б		

3	Обеспечение санитарно-гигиенических и санитарно-эпидемиологических режимов в ДОУ	1 б		
4	Ответственное отношение к сохранности оборудования (имущества)	3 б		
5	Интенсивность работы при высокой посещаемости детей:			
	не менее 60%	1 б		
	не менее 70%	2 б		
6	Экономия ресурсов (свет, вода)	1 б		
7	Участие в субботниках, благоустройстве территории ДОУ	2 б		

Критерии оценки качества работы машиниста по стирке и ремонту белья, кастиелянши МАДОУ ЦРР д/с № 101

№ п/п	Критерии	Возможное количество баллов	Самооценка	Комиссия
1	Отсутствие замечаний по выполнению правил охраны труда, техники безопасности	1 б		
2	Правильное и своевременное ведение документации	1 б		
3	Интенсивность работы при высокой посещаемости детей:			
	не менее 60%	1 б		
	не менее 70%	2 б		
4	Отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих и надзорных органов, содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН	2 б		
5	Ответственное отношение к сохранности оборудования (имущества)	1 б		
6	Участие в субботниках, благоустройстве территории ДОУ	1 б		
7	Экономия ресурсов (свет, вода)	1 б		
8	Помощь в одевании детей ясельного возраста	1 б		

Критерии оценки качества работы младшего воспитателя МАДОУ ЦРР д/с № 101

№ п/п	Критерии	Возможное количество баллов	Самооценка	Комиссия
1	Отсутствие замечаний по выполнению правил охраны труда, техники безопасности, охраны жизни и здоровья детей	1 б		
2	Своевременная и качественная организация работы при возникновении карантина (работа в очаге)	1 б		
3	Образцовое содержание групп, строгое соблюдение СанПиН, отсутствие замечаний	2 б		
4	Отсутствие замечаний по выполнению мероприятия по проведению профилактики заболеваемости воспитанников (проветривание по графику, кварцевание по графику, закаливающие процедуры для воспитанников, личная гигиена детей)	1 б		
5	Исполнение ролей на праздниках для воспитанников	3 б		
6	Участие в благоустройстве территории и помещений детского сада (участие в ремонте, уборка после ремонта)	4 б		

7	Высокий уровень взаимодействия с воспитателем (участие в экскурсионных программах, праздниках)	1 б		
---	--	-----	--	--

Критерии оценки качества работы повара МАДОУ ЦРР д/с № 101				
№ п/п	Критерии	Возможное количество баллов	Самооценка	Комиссия
1	Отсутствие замечаний по выполнению правил охраны труда, техники безопасности	3 б		
2	Отсутствие замечаний по результатам контроля администрации, контролирующих и надзорных органов	3 б		
3	Ответственное отношение к сохранности оборудования (имущества)	3 б		
4	Интенсивность работы при высокой посещаемости детей:			
	не менее 60%	2 б		
	не менее 70%	3 б		
5	Участие в субботниках, благоустройстве территории ДОУ	2 б		
6	Экономия ресурсов (свет, вода)	2 б		

Критерии оценки качества работы шеф-повара МАДОУ ЦРР д/с № 101				
№ п/п	Критерии	Возможное количество баллов	Самооценка	Комиссия
1	Отсутствие замечаний по выполнению правил охраны труда, техники безопасности	5 б		
2	Отсутствие замечаний по результатам контроля администрации, контролирующих и надзорных органов	4 б		
3	Ответственное отношение к сохранности оборудования (имущества)	3 б		
4	Интенсивность работы при высокой посещаемости детей:			
	не менее 60%	2 б		
	не менее 70%	3 б		
5	Участие в субботниках, благоустройстве территории ДОУ	3 б		
6	Экономия ресурсов (свет, вода)	3 б		

Критерии оценки качества работы рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий сооружений, дворника МАДОУ ЦРР д/с № 101				
№ п/п	Критерии	Возможное количество баллов	Самооценка	Комиссия
1	Отсутствие замечаний по выполнению правил охраны труда, техники безопасности	3 б		
2	Качественный ремонт оборудования, мебели учреждения	2 б		
3	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	1 б		
4	Ответственное отношение к сохранности оборудования (имущества)	3 б		
5	Активное участие в оформлении и обновлении среды для	1 б		

	воспитанников учреждения			
6	Интенсивность и напряженность работы (при подготовке к новому учебному году, летнему периоду)	1 б		
7	Качественное выполнение сезонных работ	5 б		
Критерии оценки качества работы уборщика служебных помещений МАДОУ ЦРР д/с № 101				
№ п/п	Критерии	Возможное количество баллов	Самооценка	Комиссия
1	Отсутствие замечаний по выполнению правил охраны труда, техники безопасности	1 б		
2	Стабильное высокое качество работы, отсутствие замечаний.	3 б		
4	Ответственное отношение к сохранности оборудования (имущества)	1 б		
5	Интенсивность труда при неблагоприятных погодных условиях, ремонтных работах	2 б		
6	Участие в субботниках, благоустройстве территории ДОУ	1 б		
7	Помощь в одевании детей ясельного возраста	1 б		

Критерии оценки качества работы специалиста по охране труда МАДОУ ЦРР д/с № 101				
№ п/п	Критерии	Возможное количество баллов	Самооценка	Комиссия
1	Качественная и своевременная обработка документооборота	5 б		
2	Выполнение поручений руководителя	5 б		
4	Отсутствие замечаний проверяющих, контролирующих органов	5 б		
5	Участие в работе, не относящейся к прямым должностным обязанностям	5 б		

Критерии оценки качества работы грузчика				
№ п/п	Критерии	Возможное количество баллов	Самооценка	Комиссия
1	Отсутствие замечаний по выполнению правил охраны труда, техники безопасности	2 б		
2	Отсутствие замечаний по результатам проверок администрации, контролирующих и надзорных органов	2 б		
3	Обеспечение санитарно-гигиенических и санитарно-эпидемиологических режимов в ДОУ	3 б		
4	Экономия ресурсов (свет, вода)	2 б		
5	Участие в субботниках, благоустройстве территории ДОУ	2 б		

Критерии оценки качества работы швеи				
--------------------------------------	--	--	--	--

№ п/п	Критерии	Возможное количество баллов	Самооценка	Комиссия
1	Отсутствие замечаний по выполнению правил охраны труда, техники безопасности	2		
2	Ответственное отношение к сохранности оборудования (имущества)	2		
3	Участие в субботниках, благоустройстве территории ДОУ	3		
4	Экономия ресурсов (свет, вода)	2		
5	Помощь в одевании детей ясельного возраста	2		

5. Порядок осуществления других выплат, производимых в рамках трудовых отношений

5.1. Работникам поощрительные премии могут выплачиваться в связи:

- с юбилейными датами (50, 55, 60 и 65 лет со дня рождения);
- с профессиональными, государственными праздниками (День воспитателя и всех дошкольных работников, Днем защитника Отечества, Международным женским днем, по окончанию календарного и учебного года).

5.1.1. Поощрительные премии работникам выплачиваются на основании приказа заведующего учреждения в размере до 100% от должностного оклада пропорционально времени нахождения в трудовых отношениях в период, за который выплачивается премия (за исключением периода нахождения работника в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им установленного законом срока).

5.2. Материальная помощь работникам предоставляется в случае возникновения особых жизненных ситуаций (бракосочетания, рождения ребенка, смерти близких родственников (супруга, ребенка, родителя), выхода на пенсию, необходимости проведения дорогостоящего лечения), а также при возникновении чрезвычайных ситуаций (пожара, наводнения, землетрясения, утраты имущества и других).

5.2.1. Материальная помощь выплачивается на основании приказа заведующего по заявлению работника при наличии подтверждающих документов. Размер материальной помощи устанавливается до 100% от должностного оклада в пределах фонда оплаты труда муниципального учреждения.